À JOUR AU 1er JUILLET 2021

Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 et ses avenants

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion est née de la volonté de partenaires sociaux d'améliorer la protection de l'ensemble des salariés de la Branche professionnelle, y compris les salariés en parcours d'insertion.

Pour les partenaires sociaux de cette convention collective nationale, les ateliers et chantiers d'insertion constituent une Branche professionnelle à part entière. Les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État selon l'article L. 5132-15 ont pour mission :

1) D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2) D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

L'ensemble des chapitres de cette convention collective nationale vise à assurer un cadre défini et identique pour tous les salariés des ateliers et chantiers d'insertion. Cette égalité de conditions d'exercices de l'activité professionnelle de l'ensemble des salariés de la Branche doit contribuer à la professionnaliser.

Table des matières

TABLE DES MATIERES **2**

TITRE IER – CONDITIONS D'APPLICATION **3**

TITRE II - LIBERTE ET DIALOGUE SOCIAL. DROIT SYNDICAL. INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **5**
SECTION 1 DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU LOCAL 5
SECTION 2 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL 12

TITRE III INSTANCES DE SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ISCT) (1) **18**

TITRE IV EMPLOIS REPERES **20**

TITRE V CLASSIFICATION. REMUNERATION **31**
SECTION 1 : SALARIES POLYVALENTS ET SALARIEES POLYVALENTES 31
SECTION 2 : AUTRES SALARIES 31

TITRE VI CONTRAT DE TRAVAIL **41**
SECTION 1 : RECRUTEMENT 41
SECTION 2 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 41
SECTION 3 : CONTRAT DE TRAVAIL À DUREE INDETERMINEE 42
SECTION 4 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 44
SECTION 5 : DROIT DES COUPLES CONCUBINS DECLARES ET DES COUPLES PACSES 45
SECTION 6 : CONGES 45

TITRE VII DUREE DU TRAVAIL **47**
SECTION 1 : ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 47
SECTION 2 : ORGANISATION DE LA JOURNEE DE TRAVAIL 47
SECTION 3 : ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL 47
SECTION 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES 48
SECTION 5 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL 48
SECTION 6 : TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL 50
SECTION 7 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES 51
SECTION 8 : TEMPS DE TRAJET POUR SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL 52
SECTION 9 : TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL 52
SECTION 10 : TEMPS DE REPAS 52
SECTION 11 : TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE 52
SECTION 12 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL LES JOURS DE REPOS ET LES JOURS FERIES 52
SECTION 13 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL ENTRE 22 HEURES ET 6 HEURES 52

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL **53**

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (OU « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE » – APLD) **60**

TITRE VIII REGIMES DE RETRAITE **67**

TITRE IX REGIME DE PREVOYANCE **67**

REGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE **78**

TITRE X FORMATION PROFESSIONNELLE **92**

ACCORD RELATIF A LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION **97**

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES **112**

TITRE XI ACCORDS DE METHODE **116**

TITRE XII MESURES TRANSITOIRES **119**

TABLE DES MATIERES DETAILLEE **121**

Titre Ier – Conditions d'application

ARTICLE 1ER - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur non-étendu (accord 22 janvier 2020)

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit.

Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 (art. 63).

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

ARTICLE 2 - DUREE

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ARTICLE 3 - REVISION

En vigueur non-étendu (accord 22 janvier 2020)

La demande de révision de la convention collective est formulée par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Elle doit être notifiée aux autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification.

La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision ; sa conclusion se fera dans les 6 mois après l'ouverture de la négociation.

Les dispositions de la présente convention collective resteront applicables jusqu'à la signature du nouvel accord.

ARTICLE 4 - DENONCIATION

En vigueur non-étendu (accord 22 janvier 2020)

Toute dénonciation de la présente convention par une ou plusieurs organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective doit être portée, à la connaissance, des autres organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle doit être motivée.

Cette dénonciation doit donner lieu aux dépôts prévus par le code du travail.

En cas de dénonciation, et sauf dispositions spécifiques, une durée de préavis de 6 mois débute à compter de l'envoi de la lettre notifiant la dénonciation.

La dénonciation doit être suivie, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis, de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

La convention collective continue de produire effet jusqu'à la conclusion d'un texte de substitution ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée durant le délai de 18 mois ci-dessus mentionné, les salariés concernés bénéficieront d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention dénoncée et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

La dénonciation de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion doit faire l'objet de l'application des dispositions légales.

Article 5 - Effets

En vigueur étendu

La présente convention collective ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement antérieurement à la signature de ladite convention en ce qui concerne les salaires, les conditions et la durée de travail, ni motiver la rupture du contrat de travail.

Article 6 - Adhesions

En vigueur étendu

Peuvent adhérer à la convention collective :

- toute organisation syndicale nationale représentative des salariés au titre de l'article L. 2121-1 du code du travail ;
- toute organisation nationale représentative des employeurs dans le champ défini à l'article 1er.

Article 7 - Application

En vigueur étendu

Les employeurs, n'entrant pas dans le champ défini à l'article 1.1, et n'entrant pas dans le champ d'application d'une autre convention collective, peuvent décider d'appliquer la présente convention collective.

Titre II - Liberté et dialogue social. Droit syndical. Institutions représentatives du personnel

Section 1 Dialogue social au niveau local

Article 1er - liberte d'opinion, liberte civique. Discrimination. Egalite professionnelle

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat.

Elles contribuent, dans les règles du droit, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre toutes formes de harcèlement ou de discrimination dans le cadre professionnel.

L'employeur s'engage à ne pas tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat, de l'exercice de fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge pour arrêter ses décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de la structure, notamment en ce qui concerne l'embauche, le renouvellement du contrat de travail ou son exécution, les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus, et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral.

Article 2 - Droit syndical

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les structures, conformément aux articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer, en tenant compte des dispositions particulières prévues par le code du travail pour son application, ainsi que toutes autres dispositions autorisées par la loi.

La liberté de constitution de sections syndicales et de syndicats est reconnue aux organisations syndicales, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail.

Article 3 - Sections syndicales

En vigueur étendu

Les attributions en matière de collecte, d'affichage, de publications et de tracts syndicaux relèvent des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail.

Le fonctionnement des sections syndicales, la tenue de réunions syndicales et la mise à disposition des locaux relèvent des articles L. 2142-8 à L. 2142-11 du code du travail.

La volonté des signataires de cette convention collective est de favoriser la négociation d'accords locaux, pour tout ce qui relève des conditions matérielles liées au fonctionnement des sections syndicales dans la structure : télécopie, téléphone, courrier électronique, salle de réunion, ou autres moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale ou syndicat peuvent se réunir dans l'enceinte de la structure en dehors des horaires de travail, suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les sections syndicales ou syndicat peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à la structure à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Article 4 - Informations syndicales

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion dispose d'un crédit d'heures, fractionnables, considéré comme temps de travail pour des informations syndicales.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, inferieur à 50 ETP (équivalent temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 4 heures par an.

Pour les structures disposant d'un effectif, calculé en fonction des seuils, égal ou supérieur à 50 ETP (équivalents temps plein), le crédit d'heures alloué sera porté à 7 heures par an.

L'autorisation d'absence rémunérée sera accordée par l'employeur en fonction des nécessités de service et sur justification de la tenue d'une réunion d'information ouverte à tous les salariés, organisée par une organisation syndicale présente dans l'atelier et chantier d'insertion ou représentative au niveau national et interprofessionnel. L'organisation syndicale devra avertir l'employeur au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

(Modifié par avenant N° 14 du 10 janvier 2014)

Article 5 – Delegues syndicaux

En vigueur étendu

A partir de 50 salariés, la législation en vigueur s'applique.

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement, qui constitue une section syndicale, désigne, selon l'effectif, un ou plusieurs délégués syndicaux, pour les représenter auprès du chef d'entreprise en vertu des articles L. 2143-1 à L. 2143-5 du code du travail.

De 11 à 49 salariés, les délégués du personnel élus sur des listes syndicales représentatives définis au regard de l'article L. 2314-3 du code du travail peuvent être désignés par leur syndicat comme délégués syndicaux pour la durée de leur mandat. A ce titre, ils bénéficient de 2 heures mensuelles de délégations, qui s'ajoutent aux heures de délégations au titre de délégué du personnel sans possibilité de report d'un mois sur l'autre de ces heures de délégations.

Article 6 - Absences pour raisons syndicales

En vigueur étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absences seront accordées aux salariés dument mandatés par leurs organisations syndicales dans les cas suivants :

1. Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires (Terme exclu de l'extension par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin) de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.
2. Les autorisations d'absences seront accordées, sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront considérées comme temps de travail. (avenant N° 24 du 9 novembre 2017 étendu).
3. Participation au congrès et instances statutaires : les autorisations d'absences des salariés concernés seront accordées par l'employeur à concurrence de 4 jours ouvrés par an, par organisation syndicale représentative et par structure, fractionnables, sur convocation écrite présentée 1 mois à l'avance, sauf cas d'urgence, par leur organisation syndicale. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux fédérations.
4. Exercice d'un mandat syndical électif : sur justification du mandat dont les salariés sont investis dans le cadre statutaire de leur organisation syndicale représentative et sur présentation, 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite de leurs instances statutaires nationales, régionales, départementales, des autorisations d'absences peuvent être accordées à concurrence de 8 jours ouvrés par an, fractionnés ou non, aux membres de ces instances, pour l'exercice du mandat pour lequel ils sont régulièrement convoqués. Ces absences sont autorisées et non rémunérées et pourront faire l'objet d'une utilisation du chéquier syndical remis aux Fédérations.

Article 7 - Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié, après au moins 1 an de présence, quitte la structure pour exercer un mandat syndical, son contrat de travail est suspendu.

La suspension implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouvera l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire, correspondant à ses compétences et au paiement d'un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

Article 8 - Conges de formation economique, sociale, syndicale

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent dans les structures occupant moins de 10 salariés.

Avis d'interprétation du 13 janvier 2012 : Les termes du premier alinéa de l'article 8 de l'accord du 7 juillet 2010 doivent être entendus de la manière suivante :

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent à toutes les structures, sans condition d'effectif.

Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par l'organisation syndicale au sein d'une même structure.

Avenant N° 12 du 8 octobre 2013

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives à l'article L. 3142-8 du code du travail s'appliqueront également dans les structures dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces structures, le salaire des participants à ce congé sera maintenu à hauteur de 2 jours par an, dans la limite de 0,08 %

Institutions représentatives du personnel

ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL

En vigueur étendu

9.1. Mise en place

Dans chaque structure ou association occupant habituellement 11 salariés, il est institué des délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans les structures de moins de 50 salariés, lorsqu'il y aura mise en place d'une ISCT (Instance de Santé et Conditions de Travail), les délégués du personnel seront associés à cette instance, en vertu de l'accord spécifique y afférent.

9.2. Élections (Avenant N° 12 du 08 octobre 2013 non étendu)

Le déclenchement des élections et ses modalités se fera dans le respect des articles L. 2314-1 à L. 2314-31 du code du travail, toutefois la durée du mandat du délégué du personnel est de 3 ans en vertu de la loi du 2 août 2005 permettant l'adaptation de la durée du mandat par accord de Branche.

9.3. Calcul de l'effectif

Le décompte des 11 salariés prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail, pour déclencher une élection de délégués du personnel, pourra comporter au maximum un salarié à temps partiel, comptant pour un temps plein.

9.4. Collèges

Jusqu'à 25 salariés, collège électoral unique.

A partir de 26 salariés, 2 collèges : ouvriers et employés, d'une part ; cadres, techniciens, agents de maîtrise, d'autre part.

Cependant, les signataires encouragent à ce qu'un accord préélectoral puisse être conclu au niveau de l'entreprise, pour fonctionner avec un collège unique lorsque l'effectif est supérieur à 25 salariés, à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et par l'employeur ou l'organisation patronale dont il relève.

9.5. Électorat. – Éligibilité

Tous les contrats de travail sont pris en compte, contrats aidés compris.

9.6. Électorat

Sont électeurs tous les salariés quelle que soit leur nationalité, âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, à la date du premier tour des élections.

9.7. Éligibilité

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, quelle que soit leur nationalité, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins à la date du premier tour des élections.

Les protections sont assurées conformément aux dispositions des articles L. 2411-5 à L. 2411-7 du code du travail.

9.8. Nombre de délégués du personnel (art. R. 2314-1 du code du travail)

Effectif de l'établissement	Nombre de délégués titulaires	Nombres de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
Etc.		

9.10. Temps de délégation

Conformément aux articles L. 2315-1 à L. 2315-4 du code du travail :

- 10 heures par mois au-dessous de 50 salariés ;
- 15 heures par mois à partir de 50 salariés.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2315-2 bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice des attributions dévolues au délégué du personnel et au comité d'entreprise.

9.11. Mission des délégués du personnel

Ils ont notamment pour mission :

- de représenter le personnel auprès de l'employeur, et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective, en matière d'application de la règlementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) ;
- d'être consultés en l'absence du comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, heures individualisées), la formation professionnelle. Ils sont également consultés sur la fixation annuelle des congés payés ;
- de pouvoir également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise ;
- d'être les interlocuteurs de l'inspection du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail, et accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'entreprise.

9.12. Moyens

Réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant : au moins une fois par mois l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués du personnel, qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.

Un crédit d'heures de 10 ou 15 heures par mois selon l'effectif, consacré aux activités de délégations, hors réunions mensuelles avec l'employeur.

Tous les moyens matériels prévus par la loi, en particulier un panneau d'affichage, fermant à clé, dans l'établissement.

L'accès à certains documents obligatoires, tels que le registre du personnel, le registre de sécurité, le registre spécial des demandes émanant des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur.

Un exemplaire de la convention collective.

Les délégués du personnel, dans le cadre de l'exercice de leur fonction, ont accès aux moyens de communication de la structure (télécopie, téléphone, courrier électronique...), les contraintes de fonctionnement étant prises en compte pour mettre en œuvre cette faculté.

Article 10 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu

Les articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail définissent les modalités de constitution du comité d'entreprise en fonction de l'effectif, de consultation, d'attributions et pouvoirs, de composition, d'élections et de fonctionnement.

Conformément au titre II du livre III du code du travail, il est institué un comité d'entreprise dans les structures occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Les élections des membres du comité d'entreprise ont lieu tous les 3 ans. Le protocole d'accord déterminé au niveau de chaque structure et/ou établissement la répartition des sièges par collège électoral ainsi que les modalités pratiques de vote.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour 3 ans, leur mandat est renouvelable.

ARTICLE 11 - DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL (AVENANT N° 5 DU 10 AVRIL 2013)

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2326-1 du code du travail dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique de représentation du personnel.

Celle-ci réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue, en confiant les missions du comité d'entreprise aux délégués du personnel.

Le nombre et le crédit d'heures des délégués sont augmentés en conséquence. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

ARTICLE 12 - COMITÉ D'HYGIENE, DE SECURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Dans les structures de 50 salariés et plus, les dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles prévues par la législation et la règlementation en vigueur.

ARTICLE 13 - INSTANCE DE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL[1]

En vigueur étendu

Dans les structures de moins de 50 salariés, est mise en place une instance destinée à l'ensemble du personnel, tous contrats confondus, dénommée Instance de Santé et Conditions de Travail (ISCT), telle que décrit dans l'accord spécifique y afférent du 17 juin 2010.

Les délégués du personnel élus sont investis des missions dévolues aux membres de l'instance santé et conditions de travail sans faire obstacle à l'application de l'article L. 4611-3 du code du travail.

ARTICLE 14 - MEDIATION

En vigueur étendu

La médiation d'entreprise est un mode de prévention et de résolution amiable, simple, rapide et confidentiel des tensions, différends, conflits et crises.

Les signataires de cette convention collective inciteront leurs adhérents respectifs à avoir recours à cette médiation avant toute saisine judiciaire.

Médiation en cas de conflits individuels ou collectifs :

Lorsqu'il y a désaccord entre salarié(s) et l'employeur ou son représentant pour l'application du contrat de travail, de l'application du droit du travail ou de la présente convention collective, le(s) salarié(s) doit(vent) argumenter par écrit sur les motifs qui conduisent à recourir à cette démarche de médiation.

Il faut adresser cet argumentaire au responsable direct, avec copies au directeur, au président, à l'organisation syndicale locale de son choix (ou le représentant du personnel de son choix) ainsi qu'à l'organisation syndicale nationale de son choix.

La direction doit apporter une réponse écrite qui, si elle n'est pas en faveur du salarié, doit contre argumenter sur chacun des points évoqués.

[1] L'article 13 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4611-3 du code du travail.

En cas de désaccord persistant, le salarié pourra solliciter l'organisation syndicale de son choix (ou le représentant du personnel ou encore, en leur absence, le salarié de son choix pourvu que ce dernier accepte) pour que ce tiers l'assiste au cours d'un entretien tripartite (salarié, directeur et président, tiers) à l'issue duquel le directeur sera tenu de prendre sa décision.

Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien tripartite et si le désaccord demeure persistant, que le ou les salariés pourront, via l'intervention d'une organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention collective nationale, saisir la commission paritaire nationale de recours.

Section 2 Dialogue social au niveau national

En vigueur étendu

Les négociations s'effectueront dans le cadre de :

Article 1er - Commission paritaire nationale de negociation pour le suivi et les evolutions de la convention collective nationale (avenant n°5 du 10 avril 2013)

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de négociation (CPNN) composée des organisations syndicales représentatives.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

La présidence convoque cette CPNN à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Elle est composée au maximum de 3 représentants par délégation syndicale représentative et d'une délégation paritaire équivalente du SYNESI.

Elle est chargée du suivi et de l'évaluation de la convention collective nationale, d'anticiper les évolutions liées à la Branche professionnelle, elle est compétente en matière de révisions de la présente convention, et peut la compléter par voie d'avenants.

Article 2 - Commission paritaire nationale de recours et d 'interpretation

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI.

Elle sera instituée dans le mois qui suivra la signature de la convention collective. Les votes s'effectueront par organisation, dans le respect du principe du paritarisme salariés-employeurs.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Les décisions de la commission nationale prises à la majorité sont exécutoires. Réunion de la commission paritaire nationale d'interprétation

Sa compétence porte exclusivement sur l'interprétation de la convention. Elle ne peut être saisie qu'à l'initiative du SYNESI ou des organisations syndicales de salariés signataires sur des questions faisant l'objet d'une instruction complète préalable définie dans le règlement intérieur.

Les décisions sont prises à la majorité des voix et font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

Toute demande de réunion est obligatoirement accompagnée d'un rapport écrit pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Un procès-verbal de délibération sera établi et ratifié à chaque séance par les représentants des parties. Il est diffusé aux parties signataires de la convention collective.

Les décisions d'interprétation de la commission ont vocation à être étendues. Réunion de la commission paritaire nationale de recours

Sa compétence porte sur les conflits individuels et collectifs qui n'ont pu être résolus dans une structure.

Elle ne peut être saisie qu'à l'issue de la procédure de médiation locale prévue à l'article 14 de la présente convention.

Elle est saisie par l'organisation syndicale de salariés la plus diligente par lettre adressée au syndicat employeur signataire de la convention collective nationale. Elle rend son avis, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

Ses décisions sont exécutoires. Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Les décisions prises par cette commission ne font pas obstacle aux procédures de saisines habituelles de droit.

CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION DITE « CPPNI » (ACCORD DU 28 JUIN 2017).

En vigueur non étendu

Adresse postale de la CPPNI :

La Branche, conformément à son obligation a transmis l'adresse postale et électronique de la CPPNI au ministère chargé du travail en date du 13 février 2017. Les conventions et accords d'entreprise seront transmis à cette adresse, la Branche se chargeant de la publicité de cette information auprès des adhérents à la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Mission de la Branche :

1. Engager la négociation sur la réduction des Branches.
2. Négocier les garanties applicables aux salariés relevant de son champ d'application.
3. Définir dans le cadre de la négociation l'ordre public conventionnel de Branche et déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que ceux de la Branche.
4. Réguler la concurrence entre les structures relevant de son champ d'application.
5. Représenter la Branche dans l'appui aux associations vis-à-vis des pouvoirs publics
6. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

7. Etablir un rapport annuel d'activité comprenant le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte épargne-temps.
8. Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un accord ou sur un accord collectif.
9. Exercer des missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.
10. Assurer une veille législative et réglementaire.
11. Rédiger des accords-cadres type portant sur différents choix pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La Branche sera destinataire, pour information, des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

Réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira à minima trois fois par an.
La négociation annuelle obligatoire aura lieu chaque année à partir du mois de septembre. Elle portera exclusivement sur les rémunérations, conditions d'emploi dans la Branche. Chaque négociation pourra se poursuivre sur plusieurs réunions. Lors de la dernière réunion, la commission paritaire définira les thèmes de négociation à aborder.

ARTICLE 3 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective ;
- et autant de représentants du SYNESI. Elle se réunit au minimum une fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les employeurs assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi, de l'observation et du contrôle de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle dans la Branche ;
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux, du choix de l'OPCA et des prestations associées ;
- du suivi des relations avec l'OPCA : contractualisations, mutualisation de fonds et d'actions, observatoire, etc. ;
- d'observer, d'anticiper et de proposer des actions visant à anticiper les besoins de professionnalisation, d'emploi et de formation de la Branche.

ARTICLE 4 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA PREVOYANCE

En vigueur étendu

Elle est composée d'autant de représentants employeurs signataires que de représentants salariés signataires de la convention collective, soit 2 représentants maximum par organisation syndicale représentative signataire de la convention collective.

Elle se réunit au minimum deux fois tous les ans.

La présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés, tous les 3 ans, les organisations syndicales de salariés assureront la première présidence.

Elle est chargée :

- du suivi et du contrôle du régime de prévoyance,
- de proposer à la commission nationale de négociation la détermination des taux et des prestations associées ;
- du choix de l'organisme de prévoyance ;
- de formaliser et suivre le contrat avec l'organisme de prévoyance ;
- de proposer des supports d'information concernant la prévoyance.

ARTICLE 5 - FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALE S

En vigueur étendu

5.1. Un règlement intérieur définira le fonctionnement des commissions paritaires mises en place et mettra en œuvre les règles de procédure définissant les modalités de contrôle de chacune des parties.

5.2. Le secrétariat des commissions paritaires est assuré par le syndicat employeur qui est chargé de la préparation des réunions et de l'instruction des dossiers.

ARTICLE 6 - MISE EN PLACE ET MOBILISATION DU CHEQUIER SYNDICAL

En vigueur étendu

Afin de favoriser le dialogue social, les partenaires sociaux décident de créer un chéquier syndical remis à chaque fédération syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale et au SYNESI. Ce chéquier est alimenté pour chaque organisation sur les fonds définis à l'article 2.7.9.

Ce chéquier permet de gérer les journées (ou demi-journées) d'absence de tout salarié de la Branche professionnelle dans le cadre des activités syndicales. Les modalités d'utilisation, dévolues au chéquier syndical, seront définies par le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Pour les représentants des organisations syndicales des salariés, le chèque sera remis à la structure qui relève de la convention collective nationale avant la date d'absence demandée, dans les délais et aux conditions que définira le règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

Le salarié obtient alors une autorisation d'absence. En contrepartie, la structure recevra un dédommagement forfaitaire, financé sur la part revenant à l'organisation émettrice du chèque.

ARTICLE 7 - FINANCEMENT DU PARITARISME REPONDANT AUX POINTS SUIVANTS

En vigueur étendu

7.1. Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme

Le financement du paritarisme est assuré par une cotisation de 0,1 % de la masse salariale annuelle brute.

7.2. Collecte des fonds du paritarisme

La contribution définie à l'article 2.6.1 sera appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement par l'OPCA. L'organisme sera choisi et mandaté par les partenaires sociaux pour recouvrer cette contribution.

Celle-ci sera appelée à compter de la date de signature de l'accord sur la formation professionnelle.

Avenant N° 5 du 10 avril 2013 : La collecte des fonds du paritarisme est recouvrée par l'OPCA désigné par la Branche et figure sur une ligne spécifique sur le bordereau d'appel des contributions de formation. Un compte bancaire dédié reçoit ces fonds dont la gestion est assurée paritairement, dans le respect des articles L. 6332-1 à L. 6332-1-2 du code du travail.

7.3. Gestion des fonds du paritarisme

Les sommes ainsi collectées seront versées au SYNESI après la prise en compte des frais de gestion de la collecte et de restitution des produits financiers.

Le SYNESI est en charge de la gestion des fonds du paritarisme au titre du secrétariat des commissions paritaires nationales.

Il est ouvert à cet effet, par le SYNESI, un compte spécifique « Gestion du paritarisme ».

7.4. Comité de gestion des fonds du paritarisme

Il est institué un comité de gestion qui a pour rôle de vérifier la collecte de la contribution paritaire et d'en arrêter la répartition. Il adopte au vu d'un budget prévisionnel la répartition de ces fonds. Ce comité de gestion est composé d'un membre de la CPPNI par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la CCN des ACI et d'autant de membres de l'organisation patronale représentative de la Branche (avenant n°25 du 21 décembre 2017).

Il adopte un règlement intérieur pour son fonctionnement qui sera mis en place à la création de cette convention collective.

7.5. Règles d'indemnisation et de remboursement de frais de participation aux commissions paritaires nationales

Il s'agit des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales de salariés composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale appelés à participer aux commissions paritaires nationales.

Les remboursements sont effectués sur une base déterminée par le règlement intérieur du comité de gestion.

7.6. Dédommagement forfaitaire des structures

Pour les structures relevant de la convention collective nationale employant un salarié convoqué officiellement à une commission paritaire nationale, il est institué un dédommagement systématique et forfaitaire par personne salariée dans un atelier et dans un chantier d'insertion effectivement présente à ladite réunion.

7.7. Financement des frais de fonctionnement

Il s'agit des :

- frais et temps afférents à la préparation, la tenue, aux comptes rendus et au suivi des commissions et instances paritaires nationales. Ce travail est assuré par le secrétariat des commissions paritaires nationales (CPNN) ;
- frais de gestion des fonds du paritarisme par le secrétariat des CPN ;
- frais du comité de gestion ;
- frais de location de salles ;
- frais de secrétariat des CPN.

7.8. Financement des frais des actions paritaires

Il s'agit des frais éventuels liés aux actions menées par les partenaires sociaux et actés par la commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective nationale : évènements, manifestations, frais de la consultation, etc.

7.9. Répartition du solde des fonds du paritarisme

Une proportion maximum des fonds collectés (déterminée par le règlement intérieur) sera affectée au remboursement des frais déterminés aux articles 2.6.5 à 2.6.8 ci-dessus. L'attribution par membres des différentes commissions paritaires nationales sera répartie ensuite conformément aux décisions du comité de gestion des fonds du paritarisme.

(avenant n°25 du 21 décembre 2017)Les conditions d'exercice du paritarisme prévues aux articles II. 6.5 à II. 6.8 ci-dessus étant assurées, le solde en découlant est ensuite réparti en deux parties égales :

- l'une aux organisations patronales représentatives dans la Branche des ACI ;
- l'autre est répartie entre les organisations syndicales signataires[2] et représentatives dans le champ d'application de la CCN des ACI.

Le calendrier des versements de la dotation sera déterminé dans le cadre du règlement intérieur du comité de gestion des fonds du paritarisme.

ARTICLE 8 (SANS OBJET) - CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION DITE « CPNV » (AVENANT N° 16 DU 4 FEVRIER 2015).

En vigueur non étendu

Information du SYNESI : les dispositions légales ayant été modifiées, cet article n'est plus applicable.

2 Les termes « signataires et » sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) et le Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, n° 376775, n° 376867). (Arrêté du 31 janvier 2020 - art. 1)

Titre III Instances de santé et conditions de travail (ISCT) (1)

PREAMBULE

En vigueur étendu

La volonté commune des partenaires signataires de cet accord est de favoriser concrètement le dialogue concernant la santé et les conditions de travail à l'intérieur des ACI. L'une des voies pour y parvenir est de mettre en place une nouvelle instance pour l'ensemble du personnel, sans distinction de statut et exclusivement lorsque l'obligation légale de constituer un CHSCT n'est pas remplie. Cette nouvelle instance s'appellera instance de santé et conditions de travail (ISCT).

A l'issue d'une période expérimentale de 2 ans, les signataires du présent dispositif expriment leur volonté de généraliser cette instance à l'ensemble des ateliers et des chantiers d'insertion.

Le présent accord fixe les conditions minimales qui doivent s'appliquer à l'ensemble des structures, et les modalités qui sont laissées à la libre appréciation des acteurs.

L'ISCT est une instance de consultation. Sa mise en œuvre est organisée par l'employeur. Avenant

N° 6 du 10 avril 2013

Dans le cadre du fonctionnement de l'ISCT, il sera fait application de l'article L. 4611-3 du code du travail. Si la structure dispose de délégués du personnel, ces derniers sont membres de droit de l'instance.

Article 1er - Objectif

En vigueur étendu

L'objectif est de créer un espace de dialogue dédié à tous les salariés : encadrants et salariés en parcours d'insertion.

Cet espace ne se substitue pas au droit syndical et aux différentes instances représentatives dans l'ACI et permet une expression collective des salariés.

Cette instance permet l'information et le recueil des observations des salariés en matière de prévention de la santé, sécurité, et d'amélioration des conditions de travail.

Article 2 - Competences de l'ISCT

En vigueur étendu

Les compétences de cette instance consultative portent sur :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels ;
- le respect des prescriptions législatives, règlementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention santé et sécurité par des actions de sensibilisation, d'information et de formation ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail.

Ces compétences ne se substituent pas aux obligations légales en vigueur.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu

L'ISCT est composée :

- de l'employeur ou son représentant ;
- des représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de 10 salariés, tout en veillant à ce que les différentes activités soient représentées.
- Les délégués du personnel sont associés à cette instance.

Les salariés en parcours d'insertion représentent, au minimum, 50% des représentants des salariés présents à l'ISCT.

La participation des salariés à l'ISCT est basée sur le volontariat. L'employeur organise, tous les 2 ans, une réunion plénière avec l'ensemble des salariés qui décident du mode d'élection et procèdent à l'élection de leurs représentants.

En cas de départ d'un représentant entre deux séances plénières, c'est l'instance qui procède, par cooptation, au remplacement de ce représentant jusqu'aux prochaines élections.

Le secrétariat est assuré par un membre de l'instance qui se sera porté volontaire. Les modalités de désignation du secrétaire sont définies par chaque instance. Elles peuvent être modifiées à l'occasion de chaque séance plénière.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour participer à cette instance. Les membres ne peuvent prétendre aux règles spécifiques des membres d'un CHSCT.

La mission des membres consiste à recueillir et rendre compte des difficultés ou des améliorations à apporter en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Peuvent être invités :

- le médecin du travail ;
- l'inspecteur du travail ;
- la CRAM ou la MSA ;
- le personnel de santé rattaché à la structure ;
- toute autre personne « ressource ».

Article 4 - Fonctionnement de l'ISCT

En vigueur étendu

L'instance de santé et conditions de travail est présidée par l'employeur ou son représentant. Un minimum de quatre réunions annuelles est à tenir. Ces réunions sont considérées comme du temps de travail effectif. Un crédit de 2 heures par réunion et par salarié participant est attribué pour la préparation de celle-ci.

L'ordre du jour est défini sous la responsabilité de l'employeur. Chaque membre de l'ISCT peut soumettre à l'employeur de nouveaux points à cet ordre du jour au plus tard 15 jours avant la prochaine instance.

L'ordre du jour est communiqué aux membres de l'instance, au minimum 10 jours avant la réunion.

Un compte rendu est rédigé conjointement par les membres à la fin de chaque réunion et celui-ci est diffusé auprès des salariés, à minima par voie d'affichage sur un panneau réservé à cet usage. Il contient aussi les points que l'ensemble des participants souhaite aborder lors de la prochaine réunion, ainsi que la date de la prochaine instance.

Titre IV Emplois repères

Article 1er - Salarié(e) polyvalent

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). En extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi est accessible sans conditions particulières de formation ou d'expérience préalable.

Compétences

Technicité :

- exécuter son travail en fonction des consignes. Traitement de l'information :
- respecter rigoureusement les consignes et les modes d'intervention.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- travailler en équipe ;
- s'adapter aux changements d'équipes et de rythmes ;
- rendre compte ;
- être en contact avec le public.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- participer à la réalisation de la production ou du service, en vue de son insertion professionnelle ;
- respecter les délais de réalisation.

Article 2 - Assistant(e) technique

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise des travaux techniques sous la direction d'un encadrant, dans le cadre des activités de l'ACI. Assiste ou remplace occasionnellement l'encadrant technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). En extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance

Cet emploi nécessite une formation ou une expérience dans l'activité.

Compétences

Technicité :

- mettre en œuvre les techniques afférentes au poste de travail ;
- organiser son poste de travail en fonction des consignes ;
- contrôler l'approvisionnement ou approvisionner son poste de travail en matériel.

Traitement de l'information :

- respecter les consignes et les modes d'intervention.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- travailler en équipe ;
- s'adapter aux changements d'équipes et de rythmes ;
- être en contact avec le public ;
- être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- participer à la réalisation de la production ou du service ;
- respecter les délais de réalisation ;
- assister l'encadrant technique.

ARTICLE 3 - ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches administratives, de secrétariat et d'accueil au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS gestion administrative, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

Technicité :

- mettre en œuvre les méthodes et procédures afférentes au poste ;
- respecter les délais de réalisation ;
- maîtriser l'outil informatique utilisé dans l'ACI ;
- assurer l'accueil physique et/ou téléphonique ;
- classer et archiver les documents.
- traiter toutes les informations internes et externes concernant l'ensemble de l'administration de l'ACI avec les moyens bureautiques habituels ;
- respecter les consignes données ;
- réaliser un compte rendu régulier des activités administratives à l'attention de la direction.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- orienter les personnes se présentant à l'accueil (physique ou téléphonique) ;
- organiser son travail, hiérarchiser les tâches à réaliser et prendre des initiatives ;
- travailler en équipe ;
- être discret(e) quant aux informations connues dans l'exercice de l'activité.
- assurer l'ensemble des travaux administratifs et leur suivi ;
- pouvoir aider le directeur(trice) ou le coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 4 - COMPTABLE

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Réalise l'ensemble ou une partie des tâches comptable au sein d'un ACI.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Cet emploi est accessible à partir de formations de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS comptabilité, ou titre homologué de formation continue) ou une expérience professionnelle.

Compétences

Technicité :

- maîtriser la technique comptable et les logiciels de comptabilité et de gestion ;
- collecter, enregistrer et traiter les informations comptables de la structure, à l'aide de l'outil informatique ;
- effectuer périodiquement les états de rapprochement, les soldes, dans des formes qui garantissent leur authenticité ;
- assurer des travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales) ;
- classer et archiver les documents.

Traitement de l'information :

- rendre compte en termes monétaires ou financiers de l'activité de la structure vis-à-vis de la règlementation fiscale et/ou de la législation sociale du travail (déclarations mensuelles) ;
- tenir à jour des fichiers ;
- respecter les consignes données.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- respecter la confidentialité des informations traitées ;
- organiser son travail, hiérarchiser les tâches et prendre des initiatives ;
- travailler en équipe. Contribution, raison d'être de l'emploi :
- assurer l'ensemble des travaux comptables et leur suivi ;
- respecter les délais de réalisation et les impératifs de date ;
- pouvoir aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 5 - ACCOMPAGNATEUR(TRICE) SOCIO-PROFESSIONNEL(LE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'accompagnateur(trice) est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation socio-professionnelle et est polyvalent sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

L'activité de l'accompagnateur(trice) s'exerce sous forme d'entretien individuel ou de séance collective et peut l'amener à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité :

- connaître le secteur où s'exerce l'activité de l'ACI ou un secteur équivalent ;
- connaître les filières professionnelles et le tissu socio-économique du bassin d'emploi local ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- contribuer à résoudre les difficultés des salariés polyvalents ;
- évaluer la progression des salariés polyvalents afin d'adapter le déroulement des parcours.

Traitement de l'information :

- mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'encadrant ;
- formaliser les étapes des parcours d'insertion ;
- réaliser des diagnostics, définition et mise en œuvre de préconisations ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio- professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents en insertion ;
- assurer la fonction de référent d'étape et la coordination des référents de parcours ;
- collaborer avec l'encadrant technique, pédagogique et social et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents ;
- orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs ;
- mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels).

- accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes de leur insertion ;
- veiller à l'émergence des projets professionnels en lien avec les problèmes sociaux et les situations individuelles ;
- aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 6 - ENCADRANT(E) TECHNIQUE, PÉDAGOGIQUE ET SOCIAL(E)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, l'encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) encadre des salariés polyvalents autour d'un support d'activités techniques et participe à l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI). En extérieur (chantiers, jardins, domaines publics...) comme en intérieur (ateliers, boutiques...).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau V, ou IV, ou III (CAP/BEP/bac pro/BTS, ou titre homologué de formation continue) du secteur d'activité, ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Connaissances de base en droit du travail.

Compétences

Technicité :

- maîtriser les connaissances techniques et avoir une bonne connaissance du secteur où s'exerce l'emploi ou d'un secteur équivalent ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- mettre en œuvre des apprentissages avec la pédagogie adaptée aux difficultés des salariés polyvalents et aux spécificités du support d'activité technique ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;
- maîtriser et faire appliquer les aspects de prévention de la santé et de la sécurité au travail ;
- évaluer les salariés polyvalents afin d'adapter les parcours d'insertion et en assurer la formalisation et le suivi ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- organiser et animer le travail en équipe ;
- expliquer et faire appliquer les règles et les consignes de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Traitement de l'information :

- mettre en œuvre le parcours d'insertion défini avec l'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) ;
- formaliser les étapes des parcours d'insertion ;
- réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socio- professionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- créer une relation personnalisée avec les salariés polyvalents ;
- collaborer avec l'accompagnateur(trice) et les différents partenaires pour l'évaluation des salariés polyvalents ;
- mettre en œuvre un travail individualisé d'insertion sociale et professionnelle avec l'ensemble des acteurs internes et externes à l'ACI ;
- s'adapter et encadrer des publics variés ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels).

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- organiser la production de l'ACI en lien avec les contraintes économiques et d'insertion ;
- permettre un bon positionnement des personnes sur les aspects techniques (savoir-faire) et les aspects relationnels (savoir-être) nécessaires à une unité ou un ensemble de travail ;
- veiller à l'évolution des personnes dans leur parcours en leur assurant un transfert des savoir-faire ;
- accompagner l'émergence des projets professionnels ;
- aider le (la) directeur(trice) ou le (la) coordinateur(trice) dans la prise de décision.

ARTICLE 7 - CHARGE(E) DE MISSION(S) OU PROJET(S) (AVENANT N° 26 DU 22 NOVEMBRE 2019),

En vigueur étendu (depuis septembre 2020)

Description de l'emploi-repère

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'activité, le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) travaille au développement de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet de la structure en dehors des activités de production de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'Insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets. Le(la) chargé(e) de mission(s) ou projet(s) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée. Maîtrise des techniques liées à sa mission. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et Technicité :

- Savoir initier et animer des projets ;
- Savoir animer un travail en équipe ;
- Maîtriser les domaines liés à la mission ou au projet qui lui est confié ;
- Maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi.

Traitement de l'information :

- Réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- Prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans la conduite des missions et des projets ;
- Suggérer le cas échéant des pistes de financements ;
- Assurer une veille dans le champ des projets conduits.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- Conduire des projets ;
- S'adapter pour exercer sa mission dans le cadre d'une structure d'insertion par l'activité économique ;
- Communiquer sur les projets/missions de l'ACI ;
- Créer et maintenir des liens avec l'environnement de l'ACI (structurels et institutionnels), notamment par une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Evaluer et animer la conduite des projets actuels de l'ACI et participer à l'émergence des projets nouveaux ;
- Accompagner les actions menées par des professionnels et/ou des bénévoles travaillant dans plusieurs domaines ou plusieurs sites d'intervention ;
- Assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision ;
- Aider le (la) directeur(trice) dans sa recherche de financement ;
- Participer au développement de partenariats financiers, socio-économiques, de mécénats afin de soutenir le parcours des salariés en insertion.

Classification conventionnelle et rémunération.

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, sont les suivants :

- Niveau A : 315
- Niveau B : 345 Niveau C : 375

ARTICLE 8 - COORDINATEUR(TRICE)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Au sein d'un ACI et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) coordinateur(trice) travaille à la coordination de tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce en structure atelier et chantier d'insertion (ACI), et particulièrement de façon transversale, en mode de conduite de projets.

Le (La) coordinateur(trice) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure. Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme professionnel de niveau IV, ou III, ou II (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle. Bonne connaissance du droit du travail.

Compétences

Technicité :

- coordonner des projets et des personnes ;
- organiser et animer le travail en équipe ;
- maîtriser les domaines liés au recrutement, bilan, formation et emploi des salariés polyvalents ;
- définir des objectifs et les étapes du parcours d'insertion ;
- dresser un bilan formation et emploi des salariés polyvalents ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant, ou de comptable, ou l'accompagnateur, ou d'encadrant, ou les techniques de commercialisation.

Traitement de l'information :

- évaluer la progression des salariés polyvalents et définir les ajustements à apporter ;
- réaliser des diagnostics techniques ou d'accompagnement, définir et mettre en œuvre des préconisations ;
- prendre connaissance et faire respecter la règlementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes ;
- suivre éventuellement les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion socioprofessionnelle et aux méthodes pédagogiques en milieu en difficulté.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome dans la coordination et la conduite de projets ;
- s'adapter pour travailler avec des publics variés ;
- assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe ;
- gérer des situations d'urgence, de conflit ou d'agressivité ;
- orienter, en fonction des problèmes, les salariés polyvalents vers les bons interlocuteurs ;
- être discret(e) concernant les informations connues dans l'exercice de l'activité ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) ;
- mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- coordonner la conduite des projets actuels de l'ACI et accompagner l'émergence des projets nouveaux ;
- coordonner les responsables des équipes ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le directeur ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au directeur de nouvelles actions ;
- aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision.

Article 9 - Responsable Administratif(ve) et Financier(e) (avenant N° 26 du 22 novembre 2019)

En vigueur étendu (depuis septembre 2020)

Description de l'emploi-repère

Définition de l'emploi et nature de l'activité :

Au sein d'un ACI et dans le cadre de sa gestion le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) travaille à l'exécution et à la coordination de l'ensemble des travaux administratifs et comptables de la structure, dans le respect du projet de la structure.

Conditions, lieu et nature de l'activité :

L'activité s'exerce en structure Atelier et Chantier d'Insertion (ACI).

Le (la) responsable administratif(ve) & financier(e) peut être amené(e) à se déplacer en dehors de la structure.

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis :

Diplôme professionnel de niveau 4 à 6 (BEP/bac pro/BTS, licence ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée. Bonne connaissance des outils et processus de gestion RH, commerciale, comptable et financière. Bonne connaissance du cadre légal de l'insertion professionnelle.

Compétences et technicité :

- savoir coordonner des projets et des personnes ;
- savoir organiser et animer le travail en équipe ;
- maitriser le montage de dossiers de subventions ou/et de conventionnements ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- maîtriser la technicité de l'emploi repère d'assistant(e) administratif(ve) et de comptable.

Traitement de l'information :

- réaliser des diagnostics techniques de gestion commerciale, administrative et financière et mettre en œuvre des préconisations ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI dans le traitement administratif des dossiers des personnes ;
- suivre, le cas échéant, les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- assurer une veille sur l'ensemble des aspects liés à sa mission.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome dans la coordination et la conduite de projets ;
- s'adapter pour travailler avec des publics variés ;
- assumer éventuellement la responsabilité d'une équipe administrative ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- Exercer par délégation du directeur (ou du président) la gestion administrative, financière ou des ressources humaines (congés, absences, formation) ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le (la) directeur(trice) ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au (à la) directeur (trice) de nouvelles actions ;
- aider le (la) directeur(trice) dans la prise de décision ;
- participer à la recherche de financement.

Classification conventionnelle et rémunération.

Les coefficients conventionnels associés à cet emploi-repère, et permettant de déterminer le salaire minimum conventionnel au sens des articles 1.2.3 et 2.2 de la section 2 du titre V de la Convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, sont les suivants :

- Niveau A : 345
- Niveau B : 375 Niveau C : 405

Article 10 - Directeur(trice)

En vigueur étendu

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Dans le cadre du projet de l'ACI défini par le conseil d'administration et des objectifs qui lui sont assignés, le (la) directeur(trice) met en place les moyens et coordonne l'ensemble des actions du projet associatif.

Porteur du projet de la structure, il (elle) est l'interface entre tous les acteurs : conseil d'administration, salariés, institutionnels, monde économique... Il (Elle) représente et promeut l'ACI à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité s'exerce dans et hors de la structure atelier et chantier d'insertion (ACI).

Savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être prérequis

Diplôme de niveau IV, ou III, ou II (BP/bac pro/BTS, licence, master ou titre homologué de formation continue), ou un autre niveau avec une expérience de plusieurs années dans l'activité exercée.

Bonnes connaissances et expériences professionnelles dans les activités encadrées. Connaissance en gestion d'entreprise de type PME (finance, droit, social...). Connaissance en gestion RH et management des encadrants de structure d'insertion.

Compétences

Technicité :

- maîtriser l'ensemble des techniques de gestion pour assurer le contrôle (budgétaire, financier, social, production) de l'ACI ;

- maîtriser l'ensemble des processus RH pour tous les salariés ;
- maîtriser le secteur où s'exerce l'emploi ;
- connaître l'ensemble des missions techniques, notamment dans la « relation client » ;
- assurer le montage des projets, les mettre en œuvre et les promouvoir auprès des partenaires ;
- assurer une veille et se former en permanence sur l'ensemble des aspects liés à l'insertion et aux méthodes pédagogiques.

Traitement de l'information :

- suivre avec les équipes le recrutement et les étapes du parcours des salariés polyvalents ;
- négocier les conventionnements avec l'Etat et les collectivités ;
- prendre connaissance et faire respecter la réglementation en vigueur et les directives concernant la structure ACI ;
- rendre compte au conseil d'administration.

Communication/relations de travail en équipe, autonomie et responsabilité :

- être autonome en fonction d'une délégation par le conseil d'administration définie lors de la prise de poste ;
- réagir à l'imprévu et prendre des décisions urgentes ;
- organiser et animer le travail en équipe avec des publics différents ;
- organiser les délégations auprès de son équipe et assurer le suivi ;
- faire partager le projet de l'ACI par l'ensemble de l'équipe ;
- créer et maintenir des liens avec l'environnement (structurels et institutionnels) ;
- mettre en œuvre une collaboration étroite avec l'ensemble des partenaires extérieurs et les autres structures du domaine de l'insertion.

Contribution, raison d'être de l'emploi :

- optimiser le budget de l'ACI de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
- être responsable de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés par le conseil d'administration ;
- assurer les débouchés de la production et la recherche de subventions nécessaires à l'équilibre économique de l'ACI ;
- assurer l'évaluation des actions afin d'éclairer au mieux le conseil d'administration et les partenaires ;
- assurer une veille sur l'émergence des nouveaux besoins et proposer au conseil d'administration de nouvelles actions.

Titre V Classification. Rémunération

En vigueur étendu

Le projet social des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) portant un ou plusieurs ateliers chantiers d'insertion (ACI) est d'embaucher des personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle pour contribuer à leur insertion.

Les dispositions relatives aux salarié(e)s polyvalent(e)s sont traitées au point A et celles concernant les autres salariés au point B.

Section 1 Salariés polyvalents et salariées polyvalentes

En vigueur étendu

Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la SIAE un contrat de travail ayant pour objet spécifique de contribuer à cette insertion.

Ce contrat de travail est régi par des dispositions légales particulières. Par conséquent, les dispositions conventionnelles qui sont appliquées à ces salariés sont également particulières et tiennent compte de l'objectif d'insertion poursuivi.

Ces salariés ont accès à des actions de suivi, d'accompagnement ou de formation.

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

ARTICLE 1ER - CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Les personnes rencontrant des difficultés d'insertion sociale et professionnelle embauchées dans le cadre du projet social de l'ACI occupent des postes rattachés à l'emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) ». Cet emploi repère fait l'objet d'un niveau unique.

ARTICLE 2 - REMUNERATION

En vigueur étendu

La rémunération minimale de l'emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » est prévue par les dispositions légales régissant leur contrat de travail, à savoir le Smic.

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

En vigueur étendu

Les salariés occupant un emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » ont vocation à être salariés par les SIAE sur des périodes brèves. La notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est donc inopérante.

Section 2 Autres salariés

ARTICLE 1ER - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu

1.1. Principe d'utilisation de la classification

Les fiches emploi repère, fixées par l'accord du 21 janvier 2009, décrivent le contenu professionnel des emplois.

Au sein de chaque emploi repère, les niveaux décrits ci-dessous permettent de différencier le niveau de responsabilité de l'emploi et le niveau d'expérience requis.

Ce sont les postes qui sont classifiés et non pas les personnes. Ce sont les besoins de la SIAE, du ou des ACI, et les tâches prévues pour un poste, et non pas les diplômes, les compétences ou les capacités du titulaire, qui déterminent le rattachement d'un poste à son niveau.

Chaque niveau d'emploi repère forme une classe conventionnelle à laquelle est rattaché le salarié qui tient le poste correspondant. La classe conventionnelle du salarié découle du rattachement de son poste.

1.2. Définition des niveaux

Les niveaux sont au nombre de 3. Ils sont définis de façon générique pour chaque groupe d'emplois repères concernés :

- le groupe des assistants techniques, des assistants administratifs, et des comptables ;
- le groupe des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux, et des accompagnateurs socioprofessionnels ;
- le groupe des coordinateurs et des directeurs.

1.2.1. Assistants techniques, assistants administratifs, comptables

Au niveau A, l'emploi ne nécessite pas ou peu d'expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à exécuter des tâches prescrites, à rendre compte, à travailler sous la responsabilité d'autres personnes.

Le travail est organisé par d'autres personnes, et comporte des travaux d'exécution, pour la réalisation des tâches commandées et la mise en œuvre des procédures prescrites.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prescrire des tâches et des modes opératoires de réalisation, en conseillant, si nécessaire, d'autres salariés

Il nécessite d'être capable d'organiser son travail dans la réalisation des tâches commandées.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite une capacité à pouvoir prendre en charge un ensemble de processus, ou l'animation d'une équipe, ou la réalisation de tâches d'un niveau de complexité supérieur au niveau B.

Il nécessite de pouvoir développer de nouveaux modes opératoires.

1.2.2. Accompagnateurs socioprofessionnels, encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle ou de formation, prérequis de l'emploi repère.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences techniques spécifiques ou une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à expliquer à d'autres les programmes de travail ou d'actions pour obtenir un résultat, ou à faire se développer du savoir-être, ou à faire travailler ensemble des pairs.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle.

Il nécessite la capacité à mener une équipe, ou accompagner des salariés polyvalents de façon autonome notamment dans la conception des moyens mis en œuvre pour la réalisation de la mission.

Il comporte des missions transversales nécessaires au bon fonctionnement de l'ACI et à l'amélioration des parcours d'insertion.

1.2.3. Coordinateurs, directeurs et « responsable Administratif & financier, chargé de mission ou projet »

Au niveau A, l'emploi nécessite un minimum d'expérience professionnelle et de formation, prérequis de l'emploi repère, la capacité à conduire un projet, à superviser des équipes, à mener des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques fixés préalablement.

Au niveau B, l'emploi nécessite des compétences spécifiques et une expérience professionnelle, la capacité à piloter des projets, à superviser des équipes, à superviser des activités, à proposer les projets pour préparer l'avenir, à représenter la SIAE à l'extérieur.

Une délégation permanente de responsabilités budgétaires ou organisationnelles ou hiérarchiques peut lui être accordée.

Au niveau C, l'emploi nécessite des compétences spécialisées et une expérience professionnelle significative. Il se caractérise par le niveau de complexité de la SIAE.

Le titulaire du poste dispose de délégations permanentes de responsabilités budgétaires, organisationnelles et hiérarchiques.

1.3. Statut cadre

Ce statut est caractérisé par le fait de cotiser à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime AGIRC.

Il est attribué aux salariés dont la classe conventionnelle relève de l'emploi repère « directeur », quel que soit le niveau et peut relever de l'emploi repère coordinateur de niveau C « et également responsable administratif(ive) et financier(e) de niveau C ».

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés bénéficiant, à la date de conclusion du présent accord, du statut de cadre bénéficieront du maintien de ce statut, alors même que le reclassement de leur poste, suite à la classification, les rattache à une classe conventionnelle non-cadre, sauf refus écrit de leur part.

1.4. Mise en place de la classification

Pour la mise en place de la classification, une information préalable du personnel sera organisée par l'employeur, d'une part, et par les organisations syndicales représentatives, d'autre part. Le rattachement de chaque poste à un emploi repère et à un niveau est effectué par la direction de la SIAE, après information et validation par l'instance statutaire compétente de la structure.
La classe conventionnelle correspondante est présentée individuellement à chaque salarié lors du premier entretien d'évaluation annuelle d'activité.

Le premier entretien doit être effectué dans les 9 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.

1.5. Procédure de recours

Les salariés qui s'estimeraient lésés au moment de la mise en place des nouvelles classifications peuvent contester par écrit, en adressant leur lettre à la direction de la SIAE. Ils obtiendront une réponse écrite dans le mois suivant la réception de leur lettre.

S'ils contestent la réponse, ils peuvent être reçus en entretien par la direction de la SIAE, dans le mois suivant leur demande d'entretien. Ils peuvent être accompagnés d'une personne choisie parmi les représentants du personnel, tout autre salarié de la SIAE ou un conseiller du salarié inscrit sur une liste.

En dernier lieu, s'ils contestent toujours leur classification, ils peuvent former un recours auprès de la commission nationale de recours, dans les 3 mois suivant leur entretien avec la direction.

La commission nationale de recours est formée de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants du SYNESI, afin de respecter le caractère paritaire de la commission. Elle est présidée par le SYNESI. La voix du président compte double, en cas d'égalité.

La commission nationale de recours rend sa décision dans les 6 mois suivant le recours. La décision est définitive et s'impose aux parties.

ARTICLE 2 - REMUNERATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu

2.1. Mode de détermination des salaires

Les salaires mensuels des salariés sont déterminés en multipliant le coefficient de chaque salarié par la valeur du point. Ils sont payés sur 12 mois.

A la signature du présent accord, la valeur du point s'établit à 5,70 €. Elle sera revue ensuite lors des négociations annuelles obligatoires de Branche. Cette valeur du point et ses révisions successives s'appliquent à tous les salariés.

Au moment de la mise en application du présent accord, le coefficient défini, lors de l'entretien individuel, est multiplié par la valeur du point. Le salaire obtenu est comparé au salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois du salarié (hors primes), 13e mois éventuel et ancienneté comprises. Si le résultat obtenu est supérieur au salaire négocié lors de l'entretien, il sera mis en place, sur la fiche de paie, une rubrique indiquant « salaire différentiel » pour assurer le maintien du salaire sur la base des 12 mois précédents.

Avis d'interprétation du 9 novembre 2017 relatif au salaire différentiel : Il est rappelé que la grille de classification définit les rémunérations minimales des emplois repères. Toutefois elle recommande de ne pas diminuer le salaire différentiel tel que défini dans l'article 2.1 section 2 du titre V de la Convention Collective Nationale du 31 mars 2011 lors des augmentations de la valeur du point. Elle recommande par ailleurs aux employeurs de la Branche de transformer ce différentiel en point d'indice.

Evolution de la valeur du point					
Date de 'accord	18/10/2012	10/01/2014	09/11/2017	04/12/2019	01/07/2021
Valeur du point	5.83	5.90	5.69	6.05	6.15

Avenant N° 27 du 04 décembre 2019 – Étendu

PREAMBULE

Dans la cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 avril, 5 juin et 25 septembre 2019 ou sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche, les Partenaires sociaux ont abouti à l'accord ci-dessous.

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail - quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L 5132-15 du code du travail.
Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

ARTICLE 2 – VALEUR DU POINT

A compter du 1er juillet 2021, la valeur du point est portée à 6,15 euros pour tous les salariés de la Branche des ateliers et chantiers d'insertion. Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant technique	1568,25 €	1660,50 €	1752,75 €
Assistant administratif	1568,25 €	1722,00 €	1875,75 €
Comptable	1568,25 €	1722,00 €	1875,75 €
Accompagnateur socioprofessionnel	1752,75 €	1937,25 €	2121,75 €
Encadrant) technique pédagogique et social	1752,75 €	1937,25 €	2121,75 €
Chargé de missions ou de projets	1937,75 €	2121,75 €	2306,25 €
Responsable administratif et financier	2121,75 €	2306,25 €	2490,75 €
Coordinateur	2121,75 €	2306,25 €	2490,25 €
Directeur	2490,25 €	2798,25 €	3105,75 €

ARTICLE 3 – ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET MIXITE DES EMPLOIS

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la Branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016.

ARTICLE 4 – DISPOSITION SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter le salaire minimum de tous les salariés de la Branche, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.
Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

ARTICLE 5 – HIERARCHIE DES NORMES

Cet article n'a pas été étendu.

En application de l'article L 2253-1 du code du travail, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf si ces derniers prévoient des garanties ou moins équivalentes.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS FINALES

6.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6.2. Clause de rendez-vous

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter du 27 mai 2020 afin d'engager des négociations pour l'évolution du point.

6.3. Suivi de l'avenant

Une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties signataires, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

6.4. Dépôt et extension

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

2.2. Salaires minima conventionnels

Avenant N° 7 du 10 avril 2013

Les salaires minima conventionnels feront l'objet d'une négociation annuelle de Branche. La Branche examinera les données économiques et sociales telles que prévues aux dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Chaque classe conventionnelle, formée par un niveau dans un emploi repère, bénéficie d'un salaire minimum conventionnel, déterminé par un coefficient minimum conventionnel.

Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreront en vigueur au plus tard le 1er janvier 2013.

Avenant N° 20 du 19 novembre 2015 - En vigueur étendu

Le SYNESI et les organisations syndicales s'entendent pour affirmer leur volonté de favoriser les bas salaires.

Dans ce cadre elles décident de majorer de 5 points les coefficients minima conventionnels pour chaque emploi-repère.

Note du SYNESI : coefficient minimum conventionnel

	1er janvier 2013	Depuis le 19 novembre 2015	**Depuis le 4 décembre 2019**
Assistant technique A	250	255	**255**
Assistant technique B	265	270	**270**
Assistant technique C	280	285	**285**
Assistant administratif A	250	255	**255**
Assistant administratif B	275	280	**280**
Assistant administratif C	300	305	**305**
Comptable A	250	255	**255**
Comptable B	275	280	**280**
Comptable C	300	305	**305**
Accompagnateur A	280	285	**285**
Accompagnateur B	310	315	**315**
Accompagnateur C	340	345	**345**
Encadrant A	280	285	**285**
Encadrant B	310	315	**315**
Encadrant C	340	345	**345**
Chargés de missions ou de projets A	/	/	**315**
Chargés de missions ou de projets B	/	/	**345**
Chargés de missions ou de projets C	/	/	**375**
Coordinateur A	340	345	**345**
Coordinateur B	370	375	**375**
Coordinateur C	400	405	**405**
Responsable administratif et financier A	/	/	**345**
Responsable administratif et financier B	/	/	**375**
Responsable administratif et financier C	/	/	**405**
Directeur A	400	405	**405**
Directeur B	450	455	**455**
Directeur C	500	505	**505**

2.3. Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle

Tous les 3 ans, une garantie de progression salariale d'une valeur de 5 points d'ancienneté dans la classe conventionnelle est accordée à chaque salarié, quel que soit son emploi repère et son niveau. Ce comptage de l'ancienneté entrera en vigueur à compter du premier entretien annuel.

Lorsqu'un salarié change d'employeur au sein de la Branche professionnelle en conservant la même classe conventionnelle, il conserve son ancienneté dans cette classe conventionnelle à condition d'en informer l'employeur pendant la période d'essai.

Une rubrique spécifique « ancienneté » sera créée sur la fiche de paie.

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

En vigueur étendu

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

- selon les évolutions des besoins et de l'organisation des SIAE, en changeant de niveau dans leur emploi repère ;
- vers une autre SIAE ayant un besoin correspondant à leurs compétences ;
- en changeant de métier, donc d'emploi repère.

3.1. Entretien annuel d'activité

Tous les ans, chaque salarié est reçu en entretien individuel par un supérieur hiérarchique.

L'entretien traite de 4 sujets :

- la situation professionnelle actuelle du salarié :
- satisfaction / insatisfaction, pourquoi, quoi changer...;
- la mesure de l'atteinte d'objectifs d'activité précédemment fixés ;
- la fixation de nouveaux objectifs d'activité ;
- la définition des besoins d'accompagnement pour atteindre ces objectifs (par exemple : encadrement interne, formation professionnelle, demande de bilan de compétences...).

Il fait l'objet d'une formalisation écrite cosignée permettant de suivre l'évolution dans le temps (objectifs, besoins d'accompagnement...).

3.2. Bilan triennal de la situation professionnelle

Tous les 3 ans, à partir du premier entretien, l'entretien annuel d'activité est complété par un point sur l'évolution professionnelle et salariale de la personne :

- contrôle du bon rattachement du poste à son niveau d'emploi repère ;
- souhaits d'évolution professionnelle du salarié ;
- cursus de formation professionnelle à suivre pour y parvenir ;
- reconnaissance financière des nouvelles compétences acquises depuis 3 ans.

Cette reconnaissance de la progression personnelle par les nouvelles compétences acquises se traduit financièrement par l'attribution de points :

- assistant technique : 3 points ;
- assistant administratif, comptable, encadrant technique, pédagogique et social, accompagnateur socioprofessionnel, *chargé de mission et/ou projet (avenant N° 26 du 22 novembre 2019)* : 5 points ;
- responsable administratif(ve) & financier(e*) (avenant N° 26 du 22 novembre 2019),* coordinateur et directeur : 7 points.

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

Un refus d'accorder tout ou partie de ces points doit être motivé par écrit.

Inversement, la direction de la SIAE a pu anticiper le bilan triennal, promouvoir le salarié et lui attribuer à l'avance au moins autant de points. Dans ce cas, le bilan triennal suivant a lieu 3 ans après la promotion.

3.3. Gestion des promotions

Lorsqu'un salarié est promu d'une classe conventionnelle dans une autre au sein de sa SIAE, il bénéficie d'une période probatoire de 6 mois pour s'adapter à son nouveau poste.

Au terme de cette période probatoire, s'il est confirmé dans son nouveau poste, il bénéficie d'une augmentation de salaire, rétroactive à la date de prise du poste, qui ne peut être inférieure à 5% du salaire de base (hors ancienneté et salaire différentiel). Alors son nouveau salaire est comparé au minimum conventionnel de sa nouvelle classe conventionnelle.

Si le salarié n'est pas confirmé dans le nouveau poste, il reprend un poste dans son ancienne classe conventionnelle.

NOTE : Avis d'interprétation n° 5-14 du 30 avril 2014 BO 2015/12 (étendu) :

La commission paritaire nationale d'interprétation, réunie le 30 avril 2014, a apporté la précision suivante à l'article 3, point 3.3 « Gestion des promotions » :

« Le passage d'un salarié d'une classe conventionnelle à une autre dans une structure qui appliquait la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion préalablement à la date de son extension constitue une promotion professionnelle, à la condition que le salarié se soit vu notifier au cours d'un entretien avec sa hiérarchie sa nouvelle classe conventionnelle ou sur emploi repère et son niveau. Cet entretien aura été obligatoirement suivi d'un avenant contractuel de notification de la classification, signé par les parties.

À défaut, le salarié ne pourra prétendre à l'augmentation de salaire telle que prévue dans le cadre de la gestion des promotions.

Les changements de niveau à l'intérieur d'un emploi repère ne constituent pas une promotion. »

ARTICLE 4 - RENÉGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Cette première classification est prévue pour une durée de 5 années à compter de sa mise en place effective au 1er janvier 2013. De nouvelles négociations s'ouvriront au plus tard le 1er janvier 2018.

Section 1 : Recrutement

ARTICLE 1ER - EGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ET NON-DISCRIMINATION

En vigueur étendu

Les employeurs porteurs d'ateliers et chantiers d'insertion respectent leurs obligations légales relatives à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination notamment lors de la phase de recrutement. A ce titre, ils sont vigilants à mettre en place les procédures et outils nécessaires à un recrutement fondé exclusivement sur des critères légaux objectifs.

ARTICLE 2 - MOBILITÉ INTERNE

En vigueur étendu

Lorsqu'un recrutement est décidé par l'atelier et chantier d'insertion suite à une vacance de poste ou lors d'une création de poste, l'employeur en informe le personnel.

Les informations internes sur le poste disponible sont établies selon les règles propres à chaque ACI.

Les candidatures internes, reçues par écrit et répondant aux conditions requises devront être étudiées en priorité, viennent ensuite les candidatures externes.

La priorité sera notamment donnée aux salariés à temps partiel dans la structure, en cas de disponibilité d'un poste à temps plein correspondant aux compétences du salarié.

Une réponse écrite et motivée sera donnée aux candidatures internes qui ne seraient pas retenues dans la structure.

Section 2 : Conclusion du contrat de travail

ARTICLE 1ER - CHOIX DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Pour les emplois repères, autres que l'emploi repère « salariés polyvalents », le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. A ce titre et conformément au code du travail, il peut être conclu pour un temps complet ou un temps partiel.

Toutefois, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus conformément aux dispositions légales. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, sont informés préalablement de toute embauche en contrat à durée déterminée.

Pour l'emploi repère « salariés polyvalents » : en raison de la finalité de ces emplois, les contrats de travail à durée déterminée conclus dans le cadre de la politique de l'emploi sont des contrats généralement conclus sans caractère exclusif.

ARTICLE 2- ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT

En vigueur étendu

Le contrat de travail est conclu par l'employeur en la personne habilitée. Un exemplaire de la convention collective sera tenu à la disposition des salariés.

Contrat écrit

Le contrat de travail est établi par écrit, en deux exemplaires dont un est remis à chaque partie. Le contrat comporte à minima les clauses obligatoires suivantes :

- parties au contrat ;
- date d'engagement ;
- durée et horaires de travail ;
- nature du contrat ;
- lieu de travail ;
- salaire de base et tous les éléments de la rémunération, y compris les avantages en nature ;
- définition de l'emploi, coefficient et niveau tels que prévus par les dispositions conventionnelles applicables ;
- durée de la période d'essai et conditions de son éventuel renouvellement ;
- conditions particulières de travail ;
- la convention collective et/ou accords collectifs ainsi que les éventuels accords d'entreprises applicables ;
- secret professionnel et/ou discrétion professionnelle ;
- mention manuscrite « bon pour accord, lu et approuvé, daté, signé ».

Et, le cas échéant, des clauses particulières telles que :

- mode de calcul des congés payés ;
- mise à disposition d'un ordinateur et/ou d'un téléphone portable ;
- mise à disposition d'un véhicule ;
- l'existence et, le cas échéant, le contenu d'une délégation de pouvoir ;
- clause de non-concurrence ;
- clauses d'objectifs ;
- clauses de mobilité.

Section 3 : Contrat à durée indéterminée

ARTICLE 1ER - PERIODE D'ESSAI

En vigueur étendu

Pour les salariés recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 4 mois pour les cadres.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente à la période initiale.

ARTICLE 2 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

2.1. Pendant la période d'essai

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle ne peut être fondée sur un motif économique.

2.2. Démission

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié doit être faite de manière claire et non équivoque de préférence par lettre recommandée avec avis de réception. Le point de départ du préavis commence à courir à compter de la date de notification de la démission et résulte des durées légales.

A) EXISTENCE ET DURÉE DU PRÉAVIS

Le salarié démissionnaire doit à son employeur un préavis calculé en fonction des dispositions légales.

Interprétation de la CPPNI en date du 3 avril 2019 :

Le SYNESI a saisi la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche des ACI en date du 18 mars 2019 afin d'éclaircir cet article puisqu'à ce jour, la loi n'a pas défini la durée de préavis à respecter en cas de démission.

La position de la CPPNI est la suivante : en matière de démission, il est d'usage qu'en l'absence d'un meilleur accord entre les parties, un préavis d'un mois soit appliqué pour les employés et les techniciens et un préavis de trois mois pour les cadres.

B) RÉMUNÉRATION DU PRÉAVIS

En cas de non-réalisation du préavis, suite à une demande du salarié acceptée par l'employeur, le salarié n'a pas à être rémunéré ; de même en cas d'inexécution du préavis du fait du salarié, sauf dispositions légales contraires.

2.3. Licenciement

L'employeur doit justifier d'une cause réelle et sérieuse pour tout licenciement.

Le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté à la date de notification du licenciement bénéficie d'un préavis minimum de 2 mois et d'une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Le licenciement pour inaptitude physique répond à une procédure spécifique fixée par la loi. En cas de licenciement pour inaptitude physique, le montant de l'indemnité sera doublé.

Le licenciement économique répond à une procédure spécifique prévue par la loi.

Avenant N° 8 du 10 avril 2013

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement telle que prévue par la convention collective nationale des ACI s'appliquera selon l'ancienneté du salarié, sous réserve que cette indemnité conventionnelle reste plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

2.4. Rupture conventionnelle homologuée

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail traduisant l'accord des parties pour rompre d'un commun accord le contrat de travail.

ARTICLE 3 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents évènements d'ordres privé ou professionnel. Il s'agit d'une période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou partie de ses effets. La suspension du contrat de travail implique que lors de la reprise de l'exécution normale du contrat de travail, le salarié retrouve l'emploi qu'il a quitté temporairement ou un emploi similaire correspondant à ses compétences et un salaire au moins égal à celui correspondant à son emploi précédent.

3.1. Arrêts maladie

Il est rappelé que les salariés ne doivent faire l'objet d'aucune mesure défavorable liée à leur état de santé. A ce titre, l'employeur n'est pas en droit de licencier un salarié en raison de son état de santé.

Cependant, l'employeur sera en droit d'envisager le licenciement d'un salarié en cas d'absences répétées ou prolongées, perturbant le bon fonctionnement de la structure et nécessitant le remplacement définitif de l'intéressé.

3.2. Accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle

Ils sont régis par les dispositions légales et règlementaires, en vigueur.

ARTICLE 4 - DEPART EN RETRAITE

En vigueur étendu

Le départ volontaire à la retraite comme la mise à la retraite par l'employeur constituent des modalités particulières de rupture du contrat de travail tant en ce qui concerne les conditions de ces ruptures que leurs conséquences.

Un employeur peut mettre un salarié à la retraite sous réserve de son accord dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Les salariés peuvent aussi avec l'accord de leur employeur partir en retraite progressive dans le cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Section 4 : Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu

Hors période d'essai, le contrat à durée déterminée et notamment ceux conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, ne peuvent être rompus que dans des cas limitativement prévus par la loi.

Section 5 : Droit des couples concubins déclarés et des couples pacsés

En vigueur étendu

Pour toutes les dispositions de la convention collective, les couples concubins déclarés et les couples pacsés ont les mêmes droits que les couples mariés.

Section 6 : Congés

En vigueur étendu

La loi accorde aux salariés, dans certaines circonstances, des autorisations d'absences rémunérées ou non. Chacun de ces congés légaux obéit à des règles spécifiques.

ARTICLE 1ER - CONGES ANNUELS

En vigueur étendu

Les congés annuels et leur calcul sont régis par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ARTICLE 2 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

En vigueur étendu

Les congés pour évènements familiaux suivants sont accordés, sans condition d'ancienneté ; ils remplacent les dispositions légales et règlementaires en vigueur :

- 4 jours ouvrés pour le pacte civil de solidarité du salarié ;
- 4 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ;
- 4 jours ouvrés pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur, du père, de la mère du salarié.

Ces jours de congés devront être pris au moment des évènements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à du travail effectif.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier des congés familiaux, le salarié devra avertir son employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté les cas de décès.

ARTICLE 3 - CONGES POUR ENFANT MALADE

En vigueur étendu

Il peut être accordé un congé supplémentaire rémunéré dans la limite de 2 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade et âgé de moins de 16 ans, dont l'état a été médicalement constaté.

Ces cas doivent être motivés et justifiés par la présentation d'un certificat médical attestant de la présence de l'un des parents auprès de l'enfant malade. Ces absences peuvent être prises par demi-journée.

Avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 –
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 repris au titre VI - section 6 - article 3 de la convention collective nationale des ACI signée le 31 Mars, réunis en Commission Paritaire Nationale d'interprétation le mardi 26 juin 2012 ont apporté la modification suivante au texte :

Il a été procédé à une interprétation complète de l'article 3
L'article L 1225-61 du Code du Travail précise que « le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou + âgés de moins de 16 ans ».
Il a été convenu avec les partenaires sociaux que ce congé serait rémunéré à hauteur des 2 premiers jours sur les 3 jours ou 5 jours éventuels. Ces journées d'absence sont accordées pour une année civile. Ces absences pourront être prises par ½ journée.

Titre VII Durée du travail

En vigueur étendu

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et règlemente les repos et jours fériés. La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Section 1 : Enregistrement du temps de travail

En vigueur étendu

L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

Section 2 : Organisation de la journée de travail

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

La durée ininterrompue de repos entre 2 journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives dans la semaine de travail.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles L. 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Selon l'article L. 3121-33, lorsque le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, pauses non comprises, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Section 3 : Organisation hebdomadaire du travail

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

Section 4 : Heures supplémentaires

Article 1er

En vigueur étendu

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (sauf dérogation, notamment en cas d'aménagement de la durée du travail). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Avenant N° 9 du 10 avril 2013 - En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires feront l'objet soit d'un repos compensateur équivalent soit d'une rémunération, après accord entre les deux parties (employeur/salarié). La majoration des heures supplémentaires est celle prévue par la loi.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(1) L'article 4 de la section 4 du titre VII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-25 du code du travail.

ARTICLE 5

En vigueur étendu

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50% pour les ateliers et chantiers d'insertion de 20 salariés au plus et à 100% pour les ateliers et chantiers d'insertion de plus de 20 salariés. Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise en journée ou en demi-journée.

Section 5 : Aménagement de la durée de travail

En vigueur étendu

Chaque atelier et chantier d'insertion pourra décider, par accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, selon les modalités ci-dessous définies.

Avenant N° 9 du 10 avril 2013

En vigueur non étendu

La structure peut prévoir par accord d'entreprise de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, la structure peut organiser un tel aménagement dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail : la durée peut alors être organisée sous forme de période de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail. (1)

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les salariés seront prévenus de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La durée du travail peut être aménagée sur une période correspondant à l'année civile dans la limite de 1 607 heures par an et répondra aux obligations du code du travail, à savoir : 48 heures hebdomadaires maximum et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, au maximum.

(1) La première phrase de l'article 1er de la section 5 du titre VII est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ARTICLE 2

En vigueur étendu

L'aménagement de la durée du travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

A la fin de la période de référence, si le calcul des heures de travail fait apparaître un solde d'heures supplémentaires en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à des contreparties telles que définies aux articles 3, 4 et 5 de la section 4 de ce présent chapitre.

ARTICLE 4

En vigueur étendu

Conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Il sera mis en place un suivi du temps de travail qui devra permettre un décompte fiable au terme de la période considérée des heures effectuées et un point sera fait sur les heures supplémentaires éventuellement imputables sur le contingent annuel.

Section 6 : Temps de travail des salariés à temps partiel

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier de l'aménagement de la durée du travail. Il sera fait obligation à l'employeur de préciser à chaque salarié ses horaires de travail dans un cadre contractuel.

Le contrat de travail devra prévoir les cas et la nature selon lesquels les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiés :

Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les deux parties dans les cas :

- de remplacement pour absence d'un salarié, absent pour une durée supérieure à 7 jours ouvrés ;
- de surcroît d'activité temporaire ;
- de développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau projet.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

Egalité de traitement : les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel perçoivent une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'ACI, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté. Leur rémunération est calculée au prorata du temps de présence par rapport à l'horaire légal mensuel de 151,67 heures, pour un temps plein.

Article 4 - Priorité d'accès

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même ACI, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale du travail, soit 35 heures.

Article 6

En vigueur étendu

Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel.

Article 7

En vigueur étendu

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire contractuel normal, sans majoration et ne peuvent être remplacées par un repos, toutefois chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25%.

Article 8

En vigueur étendu

Chaque modification de la durée du travail fera l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Section 7 : Temps de travail des cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Convention de forfait : une convention de forfait de 218 jours par an pourra être conclue avec les salariés dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service qu'ils dirigent ou ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 2

En vigueur étendu

Entrent dans le champ de ces définitions les salariés relevant de l'emploi repère « directeur » et éventuellement « coordinateur C » lorsqu'il a un statut de cadre.

Article 3

En vigueur étendu

L'application de cette disposition est subordonnée à l'acceptation, par écrit, du salarié, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

Section 8 : Temps de trajet pour de rendre sur son lieu de travail

En vigueur étendu

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 9 : Temps de trajet entre deux lieux de travail

En vigueur étendu

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré.

Section 10 : Temps de repas

En vigueur étendu

Le temps de repas ne constitue pas du travail effectif, ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La journée de travail est coupée par un repos minimum de 30 minutes.

Section 11 : Temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

Section 12 : Travail exceptionnel les jours de repos et les jours fériés

En vigueur étendu

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 13 : Travail exceptionnel entre 22 heures et 6 heures[3]

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Le travail de nuit obéit aux dispositions des articles L. 3122-29 à L. 3122-49 du code du travail.

[3] La section 13 du titre VII est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3122-29, L. 3122-33, L. 3122-39 et L. 3122-40 du code du travail.

Aménagement du temps de travail

Accord du 19 novembre 2015

ARTICLE 1ER - PREAMBULE

En vigueur étendu

L'accord-cadre couvre le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016).

Le présent accord de Branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Il concerne l'ensemble des salariés de la structure, à temps complet ou à temps partiel. Cet accord de Branche est conclu dans une approche tendant à la fois à assurer l'accompagnement des salariés en parcours professionnel et à préserver les équilibres économiques et sociaux de l'association tout en tenant compte des activités saisonnières, des variations climatiques et de l'accompagnement des salariés en parcours professionnel. Cette approche doit favoriser également une meilleure harmonisation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés. L'accord s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les variations d'horaires sont applicables à l'ensemble des salariés en fonction des horaires inscrits dans leur contrat de travail.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En vigueur étendu

Les ateliers et chantiers d'insertion relèvent de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016).

Le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.
La notion de temps de travail effectif ne doit pas être confondue avec le temps de présence sur le lieu de travail.

Ainsi, le temps consacré au déjeuner et les temps de pause, c'est-à-dire tous les temps pendant lesquels le salarié n'exécute pas son travail et n'est pas à la disposition de l'entreprise dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, se trouvent exclus du temps de travail effectif.

ARTICLE 3 - DEPLACEMENT

En vigueur étendu

Il est précisé que les temps de déplacements effectués par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ou en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Les temps de déplacements effectués à l'intérieur de la journée de travail sont considérés comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 4 - CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES DONT LE TEMPS EST DECOMPTE EN HEURES

En vigueur étendu

4.1. Salariés concernés

Est compris dans cette catégorie l'ensemble du personnel à temps complet et à temps partiel de la structure, dont les cadres ne relevant pas d'une convention de forfait en jours. Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale de travail, qui est de 35 heures hebdomadaires. Les horaires de travail des salariés ;
- temps partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.

Pendant une durée de 6 mois ou plus, les salariés pourront travailler selon différents types d'horaires qui feront l'objet d'un avenant. Les variations d'horaires se situeront dans la limite globale inscrite au contrat de travail et pour la durée de ce dernier.

4.1.1. DUREE DU TRAVAIL

L'aménagement du temps de travail a pour objet de prendre en compte les supports liés à l'activité saisonnière et doit permettre de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. La durée du travail est organisée de la manière suivante :

- la durée hebdomadaire du temps de travail effectif est de 35 heures ;
- la durée annuelle du travail effectif est de 1 607 heures incluant la journée de solidarité ;
- la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion prévoit que la durée de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

En cas de modification de planning ou d'horaire, le délai de prévenance sera de 3 jours ouvrés.

4.1.2. MODALITES DE DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES

La direction tient à jour la comptabilité des heures travaillées permettant d'établir que le plafond annuel de référence de 1 607 heures est bien respecté. Cette comptabilité sera conservée pendant 5 ans.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le plafond annuel sera établi en fonction de la durée de travail inscrite au contrat de travail et pour la durée de celui-ci, sans toutefois atteindre 35 heures.

4.1.3. REMUNERATION

La rémunération des salariés sera lissée quelles que soient les variations d'horaires mises en place par la structure. Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

4.1.4. PRISE EN COMPTE DES ABSENCES ET ENTREES ET SORTIES

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire réellement prévu.

4.1.5. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Conformément aux dispositions légales, la notion d'heures supplémentaires s'applique aux salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures.

Il est convenu que seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées sur demande écrite de la hiérarchie :

- au-delà de 35 heures sur une semaine isolée ;
- au-delà de 1 607 heures par an.

Les heures supplémentaires s'effectueront dans la limite autorisée de 150 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet seront majorées à hauteur de 12 % ou feront l'objet en priorité d'une récupération en temps majoré sur les mêmes bases.

4.1.6. HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de 1/3 des horaires inscrits au contrat de travail. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à 35 heures.

Ces heures complémentaires peuvent être calculées à la semaine ou au mois. Elles sont majorées de 10 % en deçà de 1/3 de la durée de travail contractuelle et de 12 % au-delà du plafond.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3121-44 et L. 3123-20 du code du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ARTICLE 5 - CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES DONT LE TEMPS EST DECOMPTE EN JOURS

En vigueur étendu

5.1. Salariés concernés

Ce sont les cadres relevant de l'emploi repère « directeur » quel que soit le niveau et éventuellement l'emploi repère « coordinateur » de niveau C disposant d'une convention de forfait.

5.1.1. MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d'un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an.

Leur temps de travail doit être enregistré.

Chaque année les salariés au forfait en jours doivent être reçus en entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre les vies personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Les salariés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel. Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu'en cas d'accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

5.1.2. ORGANISATION DES JOURS DE REPOS

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon l'exemple indiqué en annexe I.

5.1.3. REMUNERATION

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

5.1.4. PRISE EN COMPTE DES ABSENCES ET ENTREES ET SORTIES

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours à travailler dans l'année.

(1) Article étendu sous réserve que la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours ne soit possible que sur le fondement d'un accord d'entreprise, d'établissement ou un nouvel accord de Branche complétant les dispositions du présent accord et respectant l'ensemble des clauses obligatoires prévues par l'article L. 3121-64 du code du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ARTICLE 6 - COMPLEMENT D'HEURES

En vigueur non-étendu

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement d'un complément d'heures. Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal. Toute heure travaillée au-delà de 1/3 des horaires contractuels constituera une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 12 %.

Un avenant contractuel précisant le motif du recours au complément d'heures et la rémunération devra être signé par le salarié.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sera de huit par année civile et par salarié.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ARTICLE 7 - JOURNEE DE LA SOLIDARITE

En vigueur étendu

Les salariés nouvellement embauchés qui, au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité n'auront pas à accomplir une nouvelle journée de solidarité. Ils devront justifier de la réalisation de ladite journée chez leur ancien employeur.

ARTICLE 8 - INTEMPERIES

En vigueur étendu

Les rigueurs climatiques telles que verglas, pluie, neige, canicule et tous autres éléments constituent des intempéries. Ces cas de force majeure empêchent les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ou de l'exécuter.

Il est convenu que les heures perdues au titre des intempéries seront récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de celles-ci.

ARTICLE 9 - COMPTE EPARGNE TEMPS

En vigueur étendu

Chaque structure pourra décider de créer un compte épargne-temps. Celui-ci a pour finalité de permettre aux salariés d'accumuler des congés rémunérés, de se constituer une épargne, de « monétiser » le compte épargne-temps.

9.1. Capitalisation – conditions d'épargne

Les salariés qui le souhaiteront pourront capitaliser chaque année :

- les jours de congés acquis excédant 20 jours ouvrés ou 24 jours ouvrables ;
- les congés de fractionnement ;
- la moitié des heures supplémentaires effectuées et majorées dans la limite de 75 heures ;
- les majorations accompagnant les heures supplémentaires et complémentaires ;
- les compléments d'heures.

Avant de pouvoir en bénéficier, le salarié est tenu d'épargner pendant 9 mois ou plus.
Les salariés n'auront pas obligation d'alimenter le CET de façon identique chaque année.

9.2. Utilisation des congés capitalisés

Les congés capitalisés pourront être utilisés dans le cadre :

- du terme du contrat ou lors d'un départ en retraite ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé pour soigner un enfant handicapé ou accompagner un parent en fin de vie ;
- d'un projet pour création ou reprise d'entreprise ; – d'un congé sabbatique ;
- d'un congé de solidarité internationale ;
- d'un passage à temps partiel ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail ;
- d'heures perdues au titre de l'activité partielle dans le cadre du chômage.

Les congés ainsi capitalisés seront à prendre dans les 2 ans, exception faite des salariés âgés de plus de 55 ans.

9.3. Délai de prévenance

Le salarié devra prévenir sa hiérarchie, par écrit, 6 mois avant la prise du congé.

9.4. Rémunération

Lors de la prise des congés, le salarié continue à percevoir sa dernière rémunération pendant la durée des droits acquis.

9.5. Conversion des congés capitalisés en unités monétaires

Les congés capitalisés pourront être convertis en unités monétaires :

- dans le cadre du CESU permettant le financement de prestations de services à la personne à hauteur de 50 % des droits (décret n° 2014-1535 du 17 décembre 2014) ;
- pour tout ou partie d'une dette avant saisie d'huissier ou dossier de surendettement ;
- pour règlement, à hauteur de 50 %, de factures d'eau, d'électricité ou de quittances de loyer impayées et soumises à pénalités financières. Les sommes figureront sur la fiche de paie en avantages en nature.

9.6. Abondement de l'employeur

Les congés capitalisés seront abondés par l'employeur à hauteur de 1 jour par tranche de 25 jours capitalisés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3151-3 du code du travail. (Arrêté du 28 avril 2017 - art.1)

ARTICLE 10 - DEPOT – DUREE – DATE D'APPLICATION - EXTENSION

En vigueur étendu

10.1. Dépôt

Le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

10.2. Durée – Révision – Dénonciation (1)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues, d'une part, à l'article L. 2261-9 du code du travail et, d'autre part, par la jurisprudence en matière d'accord, et d'usages, à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet. Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016).

10.3. Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non- adhérents.

10.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ANNEXES

En vigueur étendu

Annexe I – Calcul du temps de travail « effectué » pour les cadres

Exemple pour l'année 2015

Nombre de jours de l'année	**365**
Nombre de samedis et dimanches	104
Nombre de jours ouvrés de congés payés	25
Nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi	9
Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés	227
Nombre de jours du forfait	218
Nombre de jours de repos	9

Annexe II – Temps de travail « payé »

35 heures par semaine × 52 semaines = 1 820 heures.

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (ou « Activité partielle de longue durée » – APLD)

Information sur le texte : accord du 2 novembre 2020 – en vigueur et étendu le 30 décembre 2020

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la Branche et des structures, se sont régulièrement réunis afin de limiter l'impact de la crise sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

Un premier état des lieux de l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) a été dressé sur la base d'une enquête administrée auprès des ACI de la Branche professionnelle.

Face aux difficultés, la plupart des ACI estiment que le recours au dispositif d'activité partielle a été déterminant et près des 2/3 attendent des mesures d'aides exceptionnelles pour les aider à surmonter leurs difficultés présentes et à venir. En effet, si toutes les structures ont adapté leur organisation de travail et bon nombre d'entre-elles ont élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité, des informations collectées par ailleurs et notamment par les réseaux de l'Insertion par l'activité économique, indiquent une reprise extrêmement progressive de l'activité, notamment dans les ACI dont le support économique d'insertion est analogue aux secteurs traditionnels qui connaissent durablement les mêmes difficultés (animation, tourisme social…).

Dans une première estimation de l'impact que cette crise pourrait avoir sur leur chiffre d'affaires (CA), près de 85 % des ACI prévoient une perte de CA de plus de 10 % et même 10 % d'entre-deux prévoient une perte de plus de la moitié de leur CA. Par ailleurs, près de la moitié des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire supérieure à 40 000 €. En projection de données brutes chiffrées, cela représenterait pour la Branche une perte d'environ 53 M€.

En l'absence de mesures compensatoires permettant notamment de maintenir pour certaines activités une organisation adaptée, la capacité d'accueil des ACI pourrait être impactée, ce qui serait contre-productif au regard des ambitions déclarées et partagées de créations de postes d'insertion supplémentaires et pourrait même remettre en cause la pérennité de ces structures, qui sont parfois les seules opportunités d'emploi de transition sur leur territoire.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des structures et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue dans un secteur qui a pour activité l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, les partenaires sociaux sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et de garantir les meilleures conditions de travail pour que les structures du secteur puissent continuer à contribuer sereinement à la réinsertion des salariés.

Au vu du contexte engendré par la Covid-19, ils conviennent donc d'instituer, par le présent accord, le dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des structures de la Branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la structure et invitent les structures de la Branche à privilégier, lorsque cela est possible, la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord de Branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n" 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de la structure.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 juin 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les structures. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de Branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1 - Établissement d'un document homologué pour la mise en place de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contenu du document unilatéral mis en place par l'employeur est le suivant :

- Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure ou de l'établissement des stipulations du présent accord
- Il comprend dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de la structure et ses perspectives d'activité
- Il définit la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif
- La réduction maximale de l'horaire de travail en de çà de la durée légale
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord
- Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la règlementation. En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2 - Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans la structure ou l'établissement. Ce document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de ce dispositif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être renouvelé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 3 - La réduction de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par structure, établissement, ou partie d'établissement afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les structures confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite peut concerner tous les salariés des structures visées par le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-7 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif relatif à la conjoncture économique.

Il est rappelé que l'article 53 de la loi n°2020-734 a explicitement exclu l'application du dispositif d'activité partielle mis en place pendant la période d'état d'urgence et notamment la possibilité d'individualiser l'activité partielle telle que définie à l'article 10 ter de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Article 4 - la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement

La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document établi par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de la structure. Cette situation particulière est précisée dans le document élaboré par l'employeur.

Les structures veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement conformément au présent article.

Article 5 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

5.1. ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI.

L'engagement en matière d'emploi se traduit par une garantie de maintien de l'emploi. Le document, élaboré par l'employeur, doit déterminer :

- le périmètre des emplois bénéficiant de cette garantie, laquelle concerne *a minima* les salariés placés en activité partielle spécifique. Si l'employeur étend cette garantie au-delà des seuls salariés en activité partielle spécifique, sans pour autant en faire bénéficier l'ensemble des salariés de sa structure, il doit préciser dans le document unilatéral les éléments objectifs et pertinents justifiant son choix ;
- La durée du bénéfice de cette garantie, qui doit être *a minima* celle de la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic élaboré par l'employeur.

5.2. ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité ainsi que la réinsertion des salariés.

A ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiante mises en œuvre dans le cadre du prochain dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) ou encore des formations conclues dans le cadre des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, PIC-IAE, autres).

Lorsqu'une formation est conjointement décidée entre le salarié et l'employeur pendant tout ou partie des heures chômées, l'employeur prend en charge le financement de la formation, les coûts pédagogiques ainsi que les frais annexes après que le salarié ait été invité à mobiliser en priorité son CPF s'il est à l'initiative de la formation. Par ailleurs, il pourra être recherché en amont des solutions de financement (auprès de l'OPCO ou par le biais de dispositifs spécifiques tel que le FNE-FORMATION).

Article 6 - Modalité d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de la structure sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 7 - Indemnisation du salarié

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur.

Lorsque le salarié est en formation pendant ses heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle, et si cette formation a été conjointement décidée entre l'employeur et le salarié, le salarié perçoit une indemnisation de 100% de sa rémunération brute.

Lorsque le salarié n'est pas en formation dans les conditions fixées ci-dessus, le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé comme suit :

- Pour les salariés dont la rémunération brute totale (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris) est inférieure ou égale à 1.900 euros (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80 % de sa rémunération brute[4].
- Pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1.900 euros (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70 % de sa rémunération brute[5].

Si l'employeur estime que les conditions économiques et financières de sa structure lui permettent, il examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

La rémunération brute est déterminée dans les conditions fixées par la loi et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Il s'agit de la rémunération servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans la structure ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

4. À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96 % du net.
5. À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84 % du net.

Article 8 - Procédure d'homologation et de renouvellement de l'autorisation

Le document élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. Si le CSE ne rend pas son avis, l'employeur transmet la convocation du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 6 du présent accord après homologation de l'autorité administrative.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1'"alinéa du présent article.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis dans le présent accord.

Ce bilan est accompagné du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de la structure et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 9 - Dispositions finales

9.1 : CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD.

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail. Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de Branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

9.2 : ENTREE EN VIGUEUR.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

9.3 : DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIES

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à permettre aux structures de pouvoir mettre en place une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

9.4 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET SUIVI DE L'ACCORD.

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du dernier trimestre 2021 afin de faire un bilan des dispositifs mis en place.

Les structures qui ont recours au dispositif d'activité réduite en informent la CPPNI et lui transmettent le document unilatéral homologué par l'administration.

9.5 : REVISION ET DENONCIATION.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

9.6 : DEPOT ET EXTENSION.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Titre VIII Régimes de retraite

ARTICLE 1ER

En vigueur étendu

Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

ARTICLE 2

En vigueur étendu

Les taux contractuels de cotisations pour la retraite complémentaire sont régis par les dispositions légales.

ARTICLE 3

En vigueur étendu

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

Titre IX Régime de prévoyance

ARTICLE 1 - ORGANISMES ASSUREURS ET GESTIONNAIRE[6] DU REGIME CONVENTIONNEL

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance professionnel et en organisent la couverture en désignant les organismes assureurs suivants : Pour assurer la mutualisation des garanties décès-invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

- l'union nationale de la prévoyance de la Mutualité française (UNPMF), organisme relevant du livre II du code de la mutualité, co-assureur de 60 % des garanties ci-dessus et apériteur ;
- Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, co-assureur de 40 % des garanties ci-dessus.

Pour assurer la mutualisation des garanties rente éducation et rente de conjoint :

- l'organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

La gestion de l'ensemble des risques est déléguée à la mutuelle CHORUM, mutuelle relevant du livre II du code de la mutualité, qui assure la mise en place du régime[7].

Les relations avec les organismes assureurs sont définies par un contrat de garanties collectives, annexé au présent accord.

---

[6] *Les mots : « et gestionnaire », contenus dans le titre de l'article 1er du titre IX sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)*

[7] *La phrase : « La gestion de l'ensemble des risques est déléguée à la mutuelle Chorum, mutuelle relevant du livre II du code de la mutualité, qui assure la mise en place du régime » contenue à l'article 1er du titre IX, est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.*
(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ARTICLE 2 - MISE EN ŒUVRE DU REGIME

En vigueur étendu

L'adhésion des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet du présent accord pour les adhérents au syndicat d'employeur, et en tout état de cause au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, pour toutes les entreprises n'ayant pas mis en œuvre un régime de prévoyance collectif obligatoire offrant des garanties supérieures et pour l'ensemble des personnels concernés, avant la date de signature du présent accord.

Toutefois, pour permettre aux ACI, couverts avant la prise d'effet du présent accord par un contrat de prévoyance, de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient l'obligation de mise en œuvre du régime.

Avis d'interprétation du 28 février 2011 relatif à l'article « Mise en œuvre du régime » de l'accord du 17 juin 2010

Article

En vigueur étendu

Annexe II

Avis d'interprétation du 28 février 2011 relatif à l'article 3 « Mise en œuvre du régime » de l'accord du 17 juin 2010.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010 réunis en commission nationale paritaire de prévoyance le 28 février 2011 ont rendu l'avis suivant à l'unanimité :

Les termes du dernier alinéa de l'article 3 « Mise en œuvre du régime » :

« L'adhésion des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion et l'affiliation des salariés auprès des organismes assureurs désignés ont un caractère obligatoire :

- à compter de la date d'effet du présent accord pour les adhérents au syndicat d'employeurs signataire ;
- au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel, pour les ACI non adhérents au syndicat d'employeurs signataire.

Toutefois, les entreprises ayant mis en œuvre un régime de prévoyance collectif obligatoire, offrant des garanties supérieures, pour l'ensemble des personnels concernés et ce avant la date de signature du présent accord, pourront conserver leur contrat.

Par ailleurs, pour permettre aux ACI couverts avant la prise d'effet du présent accord par un contrat de prévoyance de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient l'obligation de mise en œuvre du régime pour adhérer aux organismes assureurs désignés. »

Doivent être entendus de la manière suivante :

« Par ailleurs, pour permettre aux ACI adhérents ou non au SYNESI, couverts par un contrat de prévoyance avant la prise d'effet du présent accord (1er janvier 2011), de rejoindre le régime mutualisé, il est prévu une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle intervient la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Toutefois, si cette dernière a lieu après le 30 septembre, la période transitoire est prolongée jusqu'au 31décembre de l'année civile suivante.
Pendant cette période les contrats antérieurs pourront subsister en l'état, l'obligation de respect des garanties du présent accord ne valant qu'à l'issue de la période transitoire telle que définie ci-dessus »

ARTICLE 3 - GARANTIES DU REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu

Ce régime recouvre pour les salariés non-cadres les garanties suivantes :

- garantie décès / IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès / IAD, rente éducation, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés non-cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

Ce régime recouvre pour les salariés cadres les garanties suivantes :

- garantie décès / IAD ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente de conjoint ;
- garantie invalidité ;
- garantie incapacité temporaire de travail.

Les garanties décès / IAD, rente éducation, rente de conjoint, invalidité et incapacité permanente professionnelle de travail sont ouvertes aux salariés cadres dûment affiliés sans condition d'ancienneté.

La garantie incapacité temporaire de travail est ouverte aux salariés non-cadres et cadres dûment affiliés sous condition de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

3.1. Garantie capital décès-invalidité absolue et définitive (IAD)

3.1.1. CAPITAL DE BASE. ENSEMBLE DU PERSONNEL

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille, 100 % du salaire brut annuel.

3.1.1. (NOUVEAU) (AVENANT N° 22, 28 JUIN 2017, En vigueur non étendu) CAPITAL DE BASE - ENSEMBLE DU PERSONNEL

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille : 150 % du salaire brut annuel.

3.1.2. CAPITAL ADDITIONNEL. SALARIES CADRES UNIQUEMENT

En cas de décès du salarié cadre quelle qu'en soit la cause, les organismes assureurs versent au(x) bénéficiaire(s) un capital additionnel au capital de base dont le montant est déterminé comme suit : quelle que soit la situation de famille, 200 % du salaire brut annuel limité à la tranche A du salaire.

3.1.3. DEVOLUTION DU CAPITAL DECES

Les bénéficiaires du capital lors du décès de l'assuré sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme ayant recueilli l'adhésion.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint marié, au pacsé, au concubin ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;

- à défaut, aux parents, par parts égales ;
- à défaut, aux grands-parents, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers conformément aux principes du droit des successions.

3.1.4. INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par le régime de base en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 80 %, les capitaux décès (base et additionnel pour les cadres) sont versés par anticipation à la demande de l'intéressé, ce qui met fin à la garantie décès de l'assuré.

3.2. (origine) Garantie rente éducation. Ensemble du personnel

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- jusqu'au 11e anniversaire : 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale[8] ;
- du 11e au 18e anniversaire : 6,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale[9] ;
- du 18e au 26e anniversaire[10] : 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale[11]. Rente complémentaire d'orphelin

En cas de décès du conjoint de l'assuré non remarié, du concubin, ou du partenaire du Pacs, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré (dans ce cas lorsque le décès est survenu dans la même année), il est versé à chaque enfant à charge une allocation complémentaire annuelle égale à 100 % de la rente servie à titre principal.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition, soit :
    - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
    - d'être en apprentissage ;
    - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part,

[8] En vigueur au jour du décès
[9] En vigueur au jour du décès
[10] Si poursuite d'études ou évènements assimilés
[11] En vigueur au jour du décès

l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

Avenant N° 15 du 18 février 2014 – En vigueur étendu

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou de 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement. (3)

3.2. (nouveau) Avenant N° 22, 28 juin 2017, (En vigueur non étendu) Garantie Rente éducation - ensemble du personnel

En cas de décès ou d'Invalidité Absolue et Définitive d'un salarié, telle que définie ci-dessus, les organismes assureurs verseront au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- *jusqu'au 11e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale (*) ;*
- *du 11e au 18e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale (*) ;*
- *du 18e au 26e anniversaire (**)*

Rente complémentaire d'orphelin :

En cas de décès du conjoint de l'assuré non remarié, du concubin, ou du partenaire du Pacs, survenant simultanément ou postérieurement à celui de l'assuré (dans ce cas lorsque le décès est survenu dans la même année), il est versé à chaque enfant à charge, une allocation complémentaire annuelle égale à :

- *100 % de la rente servie à titre principal.*

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie.

3.3. Garantie rente viagère de conjoint Salariés cadres uniquement

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un salarié, les organismes assureurs versent une rente au profit du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin du salarié cadre dont le montant annuel est égal à 10 % du salaire brut annuel de référence limité à la tranche A du salaire.

3.4. Garantie incapacité temporaire de travail Ensemble du personnel

Les salariés en arrêt de travail suite à une maladie ou à un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définit comme suit :

- 15 % du salaire brut (prestations brutes versées par le régime de base non comprises).

A1. précédents remplacés par Avenant N° 22, 28 juin 2017, En vigueur non étendu

Les salariés en arrêt de travail suite à maladie ou à un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle du régime de base versée par les organismes assureurs et définit comme suit :

- *20 % du salaire brut (Prestations brutes versées par le régime de base non comprises).*

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité.

Point de départ et durée de l'indemnisation :

L'indemnisation est servie en relais des obligations minimales de maintien de salaire mises à la charge de l'employeur au titre de l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 modifié par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

3.5. Garantie invalidité. Incapacité permanente professionnelle (IPP) Ensemble du personnel

En cas de reconnaissance par le régime de base, d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (CSG-CRDS retranchées), s'établira comme suit :

- invalidité de 1ère catégorie : rente nette de 48 % du salaire net ;
- invalidité de 2e ou 3e catégorie : rente nette de 78 % du salaire net ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 48% du salaire net ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle « n » compris entre 33 % et moins de 66 % :
    - Rente nette = (3n/2) x 78 % du salaire net.
    - n = taux d'incapacité reconnue par le régime de base.

En tout état de cause, le total perçu par le salarié (prestations du régime de base, éventuel salaire à temps partiel, pension de retraite et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net à payer en activité.

(1) En vigueur au jour du décès.
(2) Si poursuite d'études ou événements assimilés.
(3) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective à l'exclusion des entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008.

Avenant N° 22, 28 juin 2017, (En vigueur non étendu)

En cas de reconnaissance par le régime de base, d'un état d'invalidité ou d'une incapacité permanente professionnelle suite à un accident du travail, les organismes assureurs versent à l'intéressé une rente nette dont le montant, sous déduction du régime de base (CSG-CRDS retranchées), s'établira comme suit :

- *invalidité de 1ère catégorie : rente nette de 48 % du salaire net ;*
- *invalidité de 2e ou 3e catégorie : rente nette de 85 % du salaire net ;*
- *taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 48 % du salaire net ;*

ARTICLE 4 - COTISATIONS

En vigueur étendu

5.1. Taux et répartition

Les taux de cotisation exprimés en pourcentage du salaire brut intègrent les frais de gestion et le coût du maintien des garanties décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité et IPP, tel que prévu à l'article 6 ci-après ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de l'article 7.2 du présent accord et sont fixés comme suit :

Salariés non-cadres : Répartition : 50% à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

(En pourcentage.)

Garantie	Employeur TA/TB	Salariés TA/TB	Total TA/TB
Capital Décès / IAD	0,12%	0.12%	0.24%
Rente éducation	0.095%	0.095%	0.19%
Invalidité - IPP	0.155%	0.155%	0.31%
TOTAL	0.37%	0.37%	0.74%
Incapacité Temporaire de Travail*	0.135%	0.135%	0.27% (*)
TOTAL GLOBAL	0,505%	0.505%	1.01%

* base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins un an d'ancienneté

Salariés cadres :

Conformément aux obligations définies à l'article 7 de la convention collective nationale de 1947, la répartition des cotisations entre employeur et salarié est fixée comme suit.

(En pourcentage.)

Garanties	Employeur		Salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès/IAD de base	0.24	0.12	-	0.21	0.24	0.24
Capital décès/IAD additionnel	05.50	-	-	-	0.50	-
Rente éducation	0.19	0.095	-	0.095	0.19	0.19
Rente du conjoint	0.32	-	-	-	0.32	-
Indemnité – IPP	0.25	0.155	0.06	0.155	0.31	0.31
TOTAL	**1.50**	**0.37**	**0.06**	**0.370**	**1.56**	**0.76**
Incapacité temporaire de travail*	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135
TOTAL GLOBAL	**1.635**	**0.505**	**0.195**	**0.505**	**1.83**	**1.01**

* base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins un an d'ancienneté

Les tranches A et B sont déterminées de la manière suivante :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

Avenant N°1 du 13 février 2012 – non étendu

Avenant N° 22 du 28 juin 2017 – En vigueur non étendu

(En pourcentage)

Salariés cadres		
Garanties	TA	TB
Capital Décès /IAD de base	0.24	0.24
Capital Décès /IAD additionnel	0.50	-
Rente éducation	0.24	0.24
Rente de conjoint	0.32	-
Invalidité - IPP	0.24	0.24
TOTAL	**1.54**	**0.72**
Incapacit2 temporaire de travail *	0.34	0.34
TOTAL GLOBAL	**1.88**	**1.06**

(En pourcentage)

Salariés non-cadres	
Garanties	**TA/ TB**
Capital décès / IAD	0.24
Rente éducation	0.24
Invalidité – IPP	0.24
TOTAL	**0.72**
Incapacité temporaire de travail	0.34
TOTAL GLOBAL	**1.06**

La répartition des cotisations entre employeur et les salariés s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord du 17 juin 2010.

ARTICLE 5 - MAINTIEN DES GARANTIES

En vigueur étendu

5.1. Conditions d'ouverture des droits

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour un motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du présent accord à l'exception de la garantie incapacité temporaire de travail, sous réserve que la rupture effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les anciens salariés doivent également justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car seul 1 mois entier travaillé donne droit à 1 mois de maintien des garanties.

5.2. Point de départ et durée du maintien

Le maintien est applicable dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail (terme du délai de préavis) de l'ancien salarié, sous réserve d'avoir justifié auprès de son employeur de son indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Le maintien cesse dès lors que l'ancien salarié retrouve un emploi ou prend sa retraite. Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations chômage lorsqu'elle intervient pendant la période de maintien des droits.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en mois entiers, sans pouvoir être supérieure à 9 mois, à compter de la date de cessation du contrat de travail.

5.3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations à prendre en compte pour les anciens salariés est le salaire de référence défini au sein de chaque garantie dans le présent accord, précédant la date de cessation du contrat de travail, hors sommes de toute nature versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

5.4. Financement

Le maintien des garanties lié au maintien des couvertures est financé selon le principe dit de la mutualisation, c'est-à-dire dans le cadre de la cotisation appliquée aux salariés en activité.

ARTICLE 6 - MUTUALISATION DE LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL OUVRANT DROIT A L 'ASSURANCE CHOMAGE (AVENANT N° 22 DU 28 JUIN 2017)

En vigueur non étendu

L'article L 911-8 du Code de la Sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application, notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

6. DEFINITION ET PRISE EN CHARGE DES SINISTRES EN COURS

6.1. Définition des sinistres en cours

Sont considérées comme « sinistres en cours » les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes à la date de prise d'effet du contrat :

- les salariés en arrêt de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou incapacité permanente indemnisés à ce titre par le régime de base ;
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient de prestations périodiques complémentaires aux prestations du régime de base au titre d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise ;
- les bénéficiaires de rentes éducation ou de rente de conjoint en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective souscrit par l'entreprise.

6.2. Prise en charge des sinistres en cours

Les ateliers et chantiers d'insertion devront déclarer aux organismes assureurs les personnes présentant à la date de prise d'effet du contrat une situation de sinistres en cours au sens du paragraphe 6.1.

Ces déclarations ont pour objet de permettre aux organismes assureurs d'organiser, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, la prise en charge de ces personnes identifiées par les souscripteurs et dûment déclarées, selon les modalités décrites ci-après :

- indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation, rente de conjoint et capitaux décès) pour les salariés en incapacité ou invalidité indemnisés à ce titre par le régime de base dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rentes éducation et rente de conjoint, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur, d'un salarié dont le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien des garanties décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1er janvier 2002, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par le contrat antérieur et que les provisions mathématiques constituées (9/10) soient transférées[12].

[12] *Les termes : « et que les provisions mathématiques (9/10) soient transférées » de l'article 6.2 du titre IX sont exclus de l'extension, le salarié ne pouvant être privé de ses droits en raison d'une disposition concernant les relations contractuelles entre chacun des ateliers et l'organisme assureur désigné. (Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)*

Pour les entreprises non précédemment assurées auprès de UNPMF/ Médéric Prévoyance qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel, postérieurement à la date d'obligation de l'adhésion, au plus tard après le 1er janvier 2012[13], une pesée spécifique du risque représenté par ces entreprises sera réalisée.

Dans ce cas, les organismes assureurs désignés calculeront la prime, à la charge du souscripteur, nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime conventionnel.

ARTICLE 7 - SUIVI DU REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu

Le régime est administré par une commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations signataires du présent accord, elle sera en mesure de décider des évolutions et adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à l'application du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la Branche dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des entreprises et salariés ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la Branche et celle spécifique aux risques couverts.

  Dans ces missions, la commission pourra se faire assister d'un expert.

ARTICLE 8 - PRISE D'EFFET, DUREE ET DENONCIATION DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2011. Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ARTICLE 9 - REVISION QUINQUENNALE

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de sa date d'effet.

Il permet aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix des organismes assureurs[14].

A cet effet, la commission paritaire de suivi se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de la date d'échéance.

---

[13] *Les mots : « au plus tard après le 1er janvier 2012 » de l'article 6.2 du titre IX sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions prévues par l'annexe 2. (Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)*

[14] *Le deuxième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2221-1 et L. 2231-1 et suivants du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.*
(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

Régime de remboursement de frais de santé

Accord du 15 septembre 2015

En vigueur étendu

ARTICLE 1ER - CHAMPS D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :
« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.
Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, modifié par la loi no 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 63.
Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

ARTICLE 2 - OBJET

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la Branche des ACI, une couverture minimale de frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en recommandant trois organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès des trois assureurs choisis. Le dispositif contractuel est également complété par des protocoles techniques et financiers et des protocoles de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

ARTICLE 3 - ADHESION DU SALARIE

3.1. Définition des bénéficiaires

Avenant N° 21 du 17 mars 2016 – Article 1 - étendu

Tous les salariés bénéficieront de la couverture complémentaire santé sans condition d'ancienneté.

3.2. Suspension du contrat de travail

a) Suspensions rémunérées ou indemnisées.

Le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée, par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires (versées dans le cadre d'un régime de prévoyance), par exemple en cas d'arrêt maladie.

Le bénéfice est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé de maternité ou de paternité ;
- invalidité.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

b) Suspensions non rémunérées ou indemnisées.

Dans les autres cas de suspension, comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...), les salariés ne bénéficient pas du maintien de la couverture de complémentaire santé. Les salariés peuvent toutefois continuer à en bénéficier pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).
La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.
Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent laisser la possibilité à des salariés déjà couverts dans la Branche par un régime de remboursement de frais de santé de ne pas adhérer au dispositif mis en place au niveau de la Branche ou de la structure.
Les salariés suivants auront ainsi la faculté, sous réserve de produire les pièces justificatives requises, de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat à durée déterminée ou contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
2. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.
   Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
3. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi (salariés multi-employeurs), d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie dans le cadre d'un dispositif remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise ou structure cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés doivent solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les structures relevant du champ d'application du régime, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, doivent mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion et n'ont pas la possibilité, afin d'assurer une cohérence entre les ACI, de prévoir d'autres facultés de non-adhésion.

Toutefois, la mise en œuvre de ces cas de dispense s'entend sans préjudice, en cas de formalisation de la couverture santé au sein de la structure par décision unilatérale, de l'application des dispositions de l'article 11 de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par la structure lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Avis d'interprétation du 26 novembre 2015 relatif à l'accord de santé
L'article 3.3 "caractère obligatoire de l'adhésion" de l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé évoque la possibilité de dispenses pour les salariés des ACI. Ces dispenses se limitent-elles aux 3 alinéas de l'article ou sont-elles plus larges
La réponse de la CPNI est : les seules dispenses autorisées sont les trois cas énoncés dans l'accord.

ARTICLE 4 - MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de la structure en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions règlementaires prises pour leur application. Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture. Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

4.2. Maintien de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », la couverture frais de santé sera maintenue : – au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord;

– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré » décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, rappelée à titre informatif dans le cadre du présent accord, incombe à l'organisme assureur.

ARTICLE 5 - FINANCEMENT

5.1. Obligation des structures de la Branche

Les structures relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans la structure.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de la structure par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

5.2. Modalités de cotisation dans le cadre des contrats souscrits auprès des organismes recommandés

Information sur le texte : dispositions révisées par l'avenant du 16 novembre 2020, article 2, en vigueur à compter du 1er janvier 2021 non étendu

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « isolé ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant à des options supplémentaires facultatives. Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations mensuelles servant au financement du remboursement des frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

La cotisation obligatoire du salarié et les cotisations facultatives (facultatif salarié et extension ayants-droit) sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés :

- **Salariés relevant du régime général de Sécurité sociale**

REGIME GENERAL					
Régime souscrit par l'entreprise	**Actifs** (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		**Salaire**	**Facultatif**	
				Conjoint	**Enfant (1)**
Formule Base 1	**Obligation salarié**	**Base 1 (= contrat obligatoire)**	**9.96 %**	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		1.08 %	0.66 %
	Faculté salarié	+ Base 2	+ 0.23 %	+ 0.25 %	+ 0.12 %
		+ Base 3	+ 0.53 %	+ 0.62 %	+ 0.28 %
Formule Base 2	**Obligation salarié**	**Base 2 (= contrat obligatoire)**	**1.17 %**	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		1.31 %	0.77 %
	Faculté salarié	+ Base 3	+ 0.30 %	+ 0.37 %	+ 0.16 %
Formule Base 3	**Obligation salarié**	**Base 3 (= contrat obligatoire)**	**1.41 %**		
	Extension ayants-droit	Base 3		1.61 %	0.89 %

(1) gratuité à partir du 3ème enfant

- **Salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle**

REGIME LOCAL					
Régime souscrit par l'entreprise	**Actifs** (Taux de cotisations exprimés en % du PMSS en vigueur)		**Salaire**	**Facultatif**	
				Conjoint	**Enfant (1)**
Formule Base 1	**Obligation salarié**	**Base 1 (=contrat obligatoire)**	**0.58 %**	-	-
	Extension ayants-droit	Base 1		0.65 %	0.36 %
	Facultatif salarié	+ Base 2	+ 0.23 %	+ 0.25 %	+ 0.12 %
		+ Base 3	+ 0.53 %	+ 0.62 %	+ 0.28 %
Formule Base 2	**Obligation salarié**	**Base 2 (=contrat obligatoire)**	**0.74 %**	-	-
	Extension ayants-droit	Base 2		0.88 %	0.46 %
	Facultatif salarié	+ Base 3	+ 0.30 %	+ 0.37 %	+ 0.16 %
Formule Base 3	**Obligation salarié**	**Base 3 (=contrat obligatoire)**	**0.98 %**	-	-
	Extension ayants-droit	Base 3		1.18 %	0.58 %

(1) Gratuité à partir du 3ème enfant

Les taux de cotisations sont définis pour une période de deux ans, soit du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022. Toute modification du ou des taux de cotisations proposée par les organismes assureurs recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant.

ARTICLE 6 - PRESTATIONS

Le régime des frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871- 1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article D. 911-1 dans le cadre du dispositif de généralisation de la complémentaire santé.

6.1. Tableau des garanties

Information sur le texte : dispositions révisées par l'avenant du 16 novembre 2020, article 3, en vigueur à compter du 1er janvier 2021, non étendu

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
Remboursement total dans la limite des frais réels, y compris remboursement de l'AMO* dès lors qu'elle intervient				
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)				
Honoraires, actes et soins				
Médecins signataires DPTM*	120 % BR	125 % BR	150 % BR	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, actes technique médicaux et autres actes pratiqués en hospitalisation
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Séjour				
Frais de séjour	100 % BR	125 % BR	150 % BR	
Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des établissements médico-sociaux (EHPAD : Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, maisons de retraite, MAS : Maisons d'Accueil Spécialisées). Prise en charge illimitée dans les établissements de santé.
Chambre particulière	Néant	0.75 % PMSS* / jour	1.25 % PMSS / jour	En secteur conventionné. Prise en charge de la chambre particulière avec ou sans nuitée (= ambulatoire)
Lit d'accompagnement	Néant	0.75 % PMSS* / jour	1.25 % PMSS / jour	En secteur conventionné. Forfait par nuitée pour l'accompagnant d'un assuré de moins de 14 ans ou de 70 ans et plus.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €.
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux : consultations te visites des médecins généralistes				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	125 % BR	120 % BR	
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux : consultations et visites des médecins spécialistes				
Médecins signataires DPTM	150 % BR	170 % BR	200 % BR	
Médecins non-signataires DPTM	130 % BR	150 % BR	180 % BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicales (ADI) et actes d'échographie (ADE)				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	125 % BR	150 % BR	
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Actes technique médicaux (ATM) et de chirurgie (ADC)				
Médecins signataires DPTM	120 % BR	125 % BR	150 % BR	
Médecins non-signataires DPTM	100 % BR	105 % BR	130 % BR	
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100 % BR	100 % BR	125 % BR	
Analyses et examens de laboratoire				
Remboursés par l'AMO	100 % BR	100 % BR	125 % BR	
Médicaments				
Médicaments à service médical rendu important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Médicaments à service médical rendu faible	15 % BR	100 % BR	100 % BR	
Matériel médical				
Orthopédie, accessoires, appareillage et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires et optiques)	100 % BR	125 % BR	150 % BR	
Prothèse capillaire :				
→ Classe 1	350 €	350 €	350 €	
→ Classe 2	250 €	350 €	450 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire
→ Hors classe	0 €	100 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO	Néant	Néant	20 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire
Transport prescrit et remboursé par l'AMO	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Ambulance, taxi conventionné- hors SMUR (Service Médical d'Urgence Régional)
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120€

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
DENTAIRE				
Soins et prothèses 100 % santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				Le remboursement de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100 % santé » et d'établir un devis
Panier 100 % santé	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Actes soumis à des honoraires limites de facturation (HLF*)
Panier à honoraires maîtrisés et Panier à honoraires libres – Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
Soins, actes et consultations	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Panier à honoraires maîtrisés soumis à des honoraires limites de facturation
Inlays-onlays	125 % BR	150 % BR	175 % BR	
Inlays-core	125 % BR	125 % BR	150 % BR	
Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents visibles : incisives, canines et prémolaires	150 % BR	225 % BR	300 % BR	
Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents non-visibles : molaire	125 % BR	175 % BR	250 % BR	
Actes non remboursés par AMO				
Parodontologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire
Implantologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire
Orthodontie remboursée par l'AMO	150 % BR	200 % BR	250 % BR	Par semestre de traitement et par bénéficiaire

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
OPTIQUE				
La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après : · Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). · Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. · Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période est ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale. Prise en charge de la monture dans la limite de 100 €.				
Equipement 100 % santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) – Classe A – Soumis à des prix limites de vente 5PLV*)				Le professionnel de santé a l'obligation de proposer au moins un équipement « 100 % santé »et d'établir un devis
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Verres (tous types de correction)				
Prestations d'appairage				Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
Autres suppléments (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)				

PRESTATIONS	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRECISIONS
Equipements hors 100 % santé (verres et/ou monture) - Classe B - Tarifs libres				
Monture	90 €	100 €	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur.
Verre simple Verre Complexe Verre très complexe	Voir grille Optique Base 1	Voir grille Optique Base 2	Voir grille Optique Base 3	
Prestation d'adaptation verres de classe B	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Autres suppléments pour verres de classe B (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Lentille				
Lentilles remboursées ou Non-remboursées par l'AMO	100 €	150 €	200 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Après épuisement du forfait, les lentilles remboursées sont prises en charge à hauteur de 100 % BR (remboursement total : AMO + AMC) sur prescription médicale. Y compris les lentilles jetables.
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	Néant	250 €	500 €	Forfait par année civile, par œil et par bénéficiaire.

Prestations	Base 1	Base 2	Base 3	PRECISIONS
AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable.				
Equipements 100% santé (Tels que définis réglementairement) **Classe I - Soumis à des prix limites de vente**				Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.
Aides auditives	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Equipements hors 100% santé Classe II - Tarifs libres				
Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à1/20ème après correction)	121 % BR	121 % BR	121 % BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO
Aides auditives pour les plus de 20 ans	250 % BR	425 % BR	425 % BR	
Accessoires, entretien, piles, réparations	100 % BR	100 % BR	100 %BR	
PREVENTION, BIEN ETRE ET SERVICES				
Actes de prévention	100% BR	100% BR	100% BR	Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la règlementation relative au contrat responsable.
Médecines douces : Ostéopathie, Chiropractie, Micro-kinésithérapie, Acupuncture, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS – neurostimulation électrique transcutanée, Hypnose médicale, Etiopathie, Réflexologie, Sophrologie	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 5 par année civile)	Forfait par séance et par bénéficiaire dans la limite d'un nombre de séances déterminé par le niveau de garantie souscrit. Remboursement sur présentation d'une facture nominative acquittée établie par le professionnel sous réserve qu'elle comporte le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS et/ou le n° du Registre National des Etiopathes du professionnel concerné sauf pour la sophrologie et la réflexologie pour lesquelles cette référence n'est pas exigé. Seules les séances individuelles de professionnels diplômés, autorisés ou certifiés dans la discipline facturée peuvent faire l'objet d'une prise en charge.
Cures thermales remboursées par l'AMO : soins, transport, hébergement	Néant	100% BR	100% BR	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, transport et hébergement.
Assistance	OUI	OUI	OUI	Se référer à la Notice d'Information Assistance

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 01/01/2021. Les niveaux d'indemnisation définis s'entendent y compris les prestations versées par l'Assurance Maladie Obligatoire, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires. En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA). Les taux de remboursement du régime obligatoire correspondent aux taux du régime général. Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

* Abréviations : **AMO** : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire) / **BR** : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général. / **BRR** : Base de remboursement reconstituée. / **DPTM** : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maitrisée : **OPTAM** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) **OPTAM-CO** (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique) / **FR** : Frais réels. / **SMR** : Service Médical Rendu : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. / **HLF** : Honoraires limites de facturation fixée selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PLV** : Prix limites fixés selon la règlementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

FORFAIT PAR VERRE, y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur		**Grille optique Base 1**		**Grille optique Base 2**		**Grille optique Base 3**	
VERRES SIMPLES		**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère de -6 à +6	**60 €**	**80 €**	**70 €**	**90 €**	**80 €**	**100 €**
	Verre unifocal sphéo-cylindrique, cylindrique ≤ +4 et sphère de -6 à 0	**85 €**	**90 €**	**95 €**	**100 €**	**105 €**	**110 €**
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 6	**90 €**	**110 €**	**100 €**	**120 €**	**110 €**	**130 €**
VERRES COMPLEXES		**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**
VERRES UNIFOCAUX	Verre unifocal sphérique, sphère < -6 ou > +6	**85 €**	**100 €**	**95 €**	**110 €**	**105 €**	**120 €**
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -6 à 0	**90€**	**110€**	**100 €**	**120 €**	**110 €**	**130 €**
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -6	**100€**	**120 €**	**110 €**	**130€**	**120 €**	**140 €**
	Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère> 0 et S (sphère + cylindre) > 6	**100€**	**120 €**	**110 €**	**130€**	**120 €**	**140 €**
VERRES MULTIFOCAUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de -4 à +4	**120 €**	**150 €**	**130 €**	**160 €**	**140 €**	**170 €**
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -8 à 0	**130 €**	**160 €**	**140 €**	**170 €**	**150 €**	**180 €**
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 8	**130 €**	**160 €**	**140 €**	**170 €**	**150 €**	**180 €**
VERRES TRES COMPLEXES		**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**	**Enfant**	**Adulte**
VERRES MULTIFOCAUX	Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de < -4 à ou > +4	**120 €**	**160 €**	**130 €**	**170 €**	**140 €**	**180 €**
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -8 à 0	**120 €**	**160 €**	**130 €**	**170 €**	**140 €**	**180 €**
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -8	**130 €**	**170 €**	**140 €**	**180 €**	**150 €**	**190 €**
	Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 8	**130 €**	**170 €**	**140 €**	**180 €**	**150 €**	**190 €**

Les structures relevant du champ d'application du présent avenant, y compris celles non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

6.2. Garanties présentant un haut degré de solidarité

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la Branche des ACI présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif. Le haut degré de solidarité comprend notamment :

1. La prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au régime conventionnel de frais de santé dont le contrat est inférieur à 12 mois ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la Branche ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Le versement de prestations à caractère non directement contributif est organisé dans le cadre d'un fonds social dédié, auquel devront cotiser les structures qui choisiront de rejoindre l'un des organismes recommandés. L'alimentation du fonds social est assurée par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolé » versée aux organismes assureurs recommandés, d'un montant de 2 %. La gestion du fonds social sera confiée par la commission paritaire nationale de négociation (CPNN) à l'un des organismes recommandés pour la gestion du régime conventionnel. Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et ledit organisme recommandé. L'organisme recommandé pour la gestion du présent régime obligatoire établira annuellement un rapport financier et un rapport d'activité de ce fonds, qu'il transmettra à la commission paritaire nationale de prévoyance prévue à l'article 7 du présent accord.

Les structures non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

ARTICLE 7 - SUIVI DU REGIME COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire nationale de prévoyance.
Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

Information sur le texte : dispositions révisées par l'avenant du 16 novembre 2020, article 5, en vigueur à compter du 1er janvier 2021, non étendu

Le suivi de cet avenant sera assuré par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé qui se réunira au moins une fois dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent avenant. En outre, une réunion pourra être organisée, à la demande de l'une des parties représentatives au niveau de la Branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant et de l'accord de 2015.

ARTICLE 8 - ORGANISMES ASSUREURS RECOMMANDES

Information sur le texte : dispositions révisées par l'avenant du 16 novembre 2020, article 4, en vigueur à compter du 1er janvier 2021, non étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés des ACI, les organismes assureurs suivants :

- **Groupe AESIO** : Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du livre I du Code de la Mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°821 965 241 dont Adréa Mutuelle, Apréva Mutuelle et Eovi-Mcd Mutuelle sont membres. Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 Paris.
- **Malakoff Humanis Prévoyance** : Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale 21 rue Laffitte, 75009 Paris - N° SIREN 775 691 181.

Les deux organismes assureurs précités sont co-assureurs entre eux dans le cadre d'un groupement de coassurance. Le groupe AESIO assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale pour le compte du groupement AESIO – Malakoff Humanis.

- **Harmonie Mutuelle**, Groupe VYV, Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n°538 518 473 - Siège social : 143 rue Blomet – 75015 Paris.

Harmonie Mutuelle confie l'interlocution commerciale au Groupe VYV, immatriculé au répertoire SIRENE sous le numéro 532 661 832 – siège social : 33 avenue du Maine – 75014 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Information sur le texte : dispositions révisées par l'avenant du 16 novembre 2020, article 4, en vigueur à compter du 1er janvier 2021, non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er janvier 2021, sous réserve de la période quinquennale définie à l'article 4 et dans le respect de l'article L912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent avenant et s'affilier avant cette date au régime conventionnel de frais de santé auprès de l'un des organismes assureurs recommandés.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent avenant visent à assurer une couverture « frais de santé » à l'ensemble des salariés des entreprises de la Branche, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Titre X Formation professionnelle

Champ d'application

En vigueur étendu

L'accord sur la formation professionnelle conclu par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantiers d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la Branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national, mais aussi dans les régions, des actions concertées soient engagées avec l'Etat, les collectivités territoriales compétentes, le SPE et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ACI.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres Branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

Section contributions

ARTICLE 1ER - REPARTITION DES FONDS

En vigueur étendu

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1,60% de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du plan.

Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 1,60 % à partir de 2011;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés :
    - 1,05 % pour 2011 ;

- 1,25 % pour 2012 ;
- 1,60 % à partir de 2013 ;

- entreprises de moins de 10 salariés :

  - 0,55 % pour 2011 ;
  - 1,25 % pour 2012 ;
  - 1,60 % à partir de 2013.

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la professionnalisation et du plan de formation.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

- apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation (art. L. 1111-3 du code du travail) ;
- salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (art. R. 1111-1 du code du travail).

Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à inclure dans le calcul de la MSB :

- les rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation ;
- les rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie ;
- les primes, indemnités et gratifications et autres avantages en argent ou nature y compris les pourboires (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les primes liées à la fonction (assiduité, 13e mois, responsabilité...), les primes liées aux conditions particulières ou lieu de travail ou à des évènements familiaux (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés...) (art. L. 242-1, al. 12, du code de la sécurité sociale).

ARTICLE 2 - ADHESION À UN OPCA ET À UN OPACIF

En vigueur étendu

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la professionnalisation et du plan.

Les entreprises adhèrent à Uniformation en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0,20% de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1% sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD.

Cette contribution de 1% de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :

- contrats d'apprentissage ;
- contrats de professionnalisation ;
- CA, CAE ;
- contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures ;
- CDD qui se poursuivent par un CDI (art. D. 6322-21 du code du travail).

ARTICLE 3 - PRINCIPE DE MUTUALISATION

En vigueur étendu

La part du versement plan affectée à la mutualisation de Branche est définie de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15 % de la MSB ;
- entreprises de moins de 20 salariés : 0,70 % de la MSB.

La part du versement plan affectée à la mutualisation de Branche s'appliquera de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15% de la MSB à partir de 2011 ;
- entreprises de moins de 20 salariés :
    - 0,40 % de la MSB pour 2011 ;
    - 0,50 % de la MSB pour 2012 ;
    - 0,70 % de la MSB à partir de 2013.

Tout versement plan de formation est d'abord affecté à la mutualisation de Branche, selon les taux de mutualisation fixés ci-dessus. La part du versement supérieure au taux de mutualisation est alors affectée au budget individuel de l'entreprise.

La première utilisation de la mutualisation pourrait être dédiée à une formation sur les emplois repères et à la mise en place de la classification.

(1) L'article 3 du titre X est exclu en application des articles L. 6332-3, L. 6332-3-1 et L. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

ARTICLE 4 - FRANCHISSEMENT DES SEUILS

En vigueur étendu

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Avenant N°9 du 18 juin 2015

En vigueur étendu

ARTICLE 1 - FORMATIONS ELIGIBLES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

En application des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, la CPNEF (commission paritaire nationale emploi formation) arrête la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. La Branche a la possibilité de réviser ladite liste en fonction des besoins repérés.

ARTICLE 2 - FINANCEMENT DU FONDS MUTUALISE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION

Le financement du plan national mutualisé est assuré par une contribution conventionnelle des ateliers et chantiers d'insertion correspondant à 0,60 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle est versée à l'OPCA désigné pour la Branche professionnelle. Pour les ateliers et chantiers d'insertion, il s'agit d'Uniformation.

Elle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle est mutualisée dans une section dédiée à cet effet au sein d'Uniformation pour la Branche et fait l'objet d'une comptabilité distincte. Une annexe au présent accord stipule la répartition de la contribution conventionnelle par tailles de structures.

La CPNEF définit annuellement la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés du plan de formation.

Chaque année, la CPNEF peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEF peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

ARTICLE 3 - DEPOTS

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

ARTICLE 4 - DUREE

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

ARTICLE 5 - DATE D'ENTREE EN APPLICATION

Le présent avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux pour les adhérents de l'organisation patronale et au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

ARTICLE 6 - EXTENSION

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

ANNEXES

En vigueur étendu

CONTRIBUTION PAR TAILLES DE STRUCTURES

Les structures relevant du champ du présent accord versent à Uniformation une contribution de 0,55 % et de 1 % de la masse salariale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi. Le présent accord prévoit pour les structures de la Branche de moins de 10 salariés une contribution légale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser à Uniformation. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

Plan de formation	Financement des actions de professionnalisation
0.40 %	0.15 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la Branche de 10 à moins de 50 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 0,55 % définie par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 sera opérée par Uniformation comme suit :

FPSPP	CIF	Actions de professionnalisation	Plan de formation	CPF
0,15 %	0,15 %	0,30 %	0,20 %	0,20 %

Le présent accord prévoit pour les structures de la Branche de 50 à moins de 300 salariés une contribution légale de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, à verser Uniformation, sauf accord dérogatoire d'entreprise concernant le versement de la contribution légale au titre du CPF. La répartition de la contribution de 1 % définie par la loi du 5 mars 2014, précisée par décret en Conseil d'Etat n° 2014-1240 du 24 octobre 2014, sera opérée/ affectée par Uniformation comme suit :

FPSPP	CIF	Actions de professionnalisation	Plan de formation	CPF
0,20 %	0,20 %	0,30 %	0,10 %	0,20 %

Ces contributions sont majorées de 0,60 % conformément à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Accord relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance et au contrat de professionnalisation

Information sur le texte : accord du 16 novembre 2020 – **partiellement en vigueur, en attente d'extension**

Préambule

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et l'ordonnance du 21 août 2019 ont modifié les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et ont créé et modifié la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ».

S'agissant du contrat de professionnalisation, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

S'agissant de la Pro-A, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

A ce titre, la Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou dans les structures si elles disposent d'un service de formation) avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les Partenaires sociaux partagent la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place ce dispositif en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience, les partenaires sociaux se sont également reposés pour l'établissement de cet accord sur les constats et les propositions effectués par le conseil de l'inclusion dans l'emploi dans le « *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique : permettre à chacun de trouver sa place – Libérons notre potentiel d'inclusion pour créer 100 000 emplois de plus !* ». Ce pacte a été remis par Madame la Ministre Muriel Pénicaud le 10 septembre 2019 et fait suite à une large concertation.

C'est dans ce contexte que les Partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'adapter le dispositif de Pro-A et de contrat de professionnalisation aux spécificités de la formation dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Cet accord a donc pour objet de définir la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance nécessaires pour anticiper les impacts des fortes mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Les dispositions légales applicables lors de l'élaboration du présent accord disposent que cette liste doit être définie dans un accord étendu. À ce titre, l'extension du présent accord sera donc sollicitée auprès de la direction générale du travail.

Afin d'accompagner les structures de la Branche, les Partenaires sociaux ont fait le choix de reprendre certaines mesures prévues par les lois et règlements dans le cadre de la Pro-A. Ainsi, il est décidé que lorsque les dispositions du présent accord ne font que reprendre les mesures légales et réglementaires sans prévoir de mesures spécifiques pour la Branche et pour lesquelles l'intervention de la Branche n'est pas nécessaire suivront automatiquement l'évolution des textes prévus dans le code du travail sans qu'un avenant au présent accord ne soit conclu.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L.5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 - Les bénéficiaires

1/ LES BENEFICIAIRES DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés définis par les dispositions légales dont notamment :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- Les salariés placés en position d'activité partielle

En outre, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de certification professionnelle correspondant au grade de licence.

En cas de mise en place de ce dispositif, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé auprès de l'autorité administrative.

2/ LES BENEFICIAIRES DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 - Qualifications visées dans le cadre de la promotion par l'alternance

Information sur le texte : article applicable sous réserve de son extension (à ce jour, l'accord n'a pas été étendu).

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de Branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par l'alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées à l'article L. 6121-2, L.6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Lors de plusieurs rencontres, les Partenaires sociaux ont constaté les mutations auxquelles sont confrontés les structures et les salariés de la Branche et ont défini les certifications professionnelles qui permettraient de pallier le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'expérience des partenaires sociaux et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, établi par le conseil de l'inclusion dans l'emploi, permettent de constater les fortes mutations de l'activité conduisant à l'obsolescence des compétences dans les domaines suivants :

- L'évolution des pratiques et la mutation de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion ;
- L'évolution de la législation et des pratiques en matière de ressources humaines ;
- La mutation de l'activité en matière de direction et de développement des structures de la Branche ;
- La mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique ;
- La mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

Pour chaque certification professionnelle, il sera indiqué :
- le code RNCP
- le type de certification
- l'intitulé précis de la certification
- le niveau de qualification.

3. 1. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE D 'ACCOMPAGNEMENT ET D'INSERTION :

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi a fait le constat suivant : « *la diversification et le développement des formes particulières et nouvelles d'emploi imposent d'accompagner différemment les trajectoires professionnelles pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des plus précaires* ».

De plus, les Partenaires sociaux constatent, à l'unanimité, l'augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. Ce constat se traduit notamment par l'augmentation régulière des demandeurs d'emploi et plus particulièrement des demandes d'emploi de longue durée. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée était d'environ 1,2 millions en décembre 2009 (soit 33% du nombre de demandeurs d'emploi), ce nombre était en décembre 2019 d'environ 2,5 millions (soit 47% du nombre de demandeurs d'emploi)[15].

[15] Source : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales

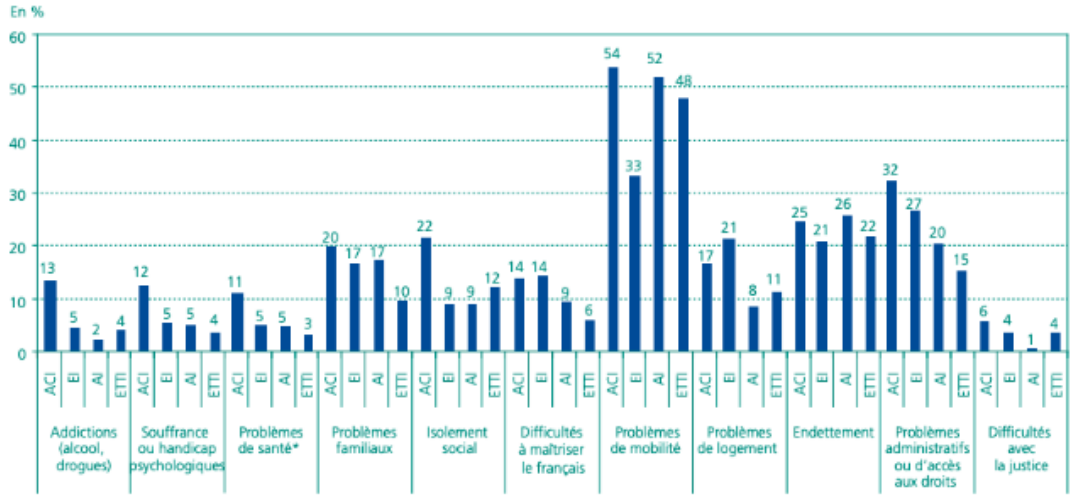
Or, les ateliers et chantiers d'insertion sont directement impactés par cette augmentation puisqu'ils accueillent, accompagnent et favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée.

Cette évolution du chômage a également eu pour effet de faire évoluer les politiques d'emploi en favorisant l'évolution professionnelle des plus proches de l'emploi par l'acquisition de titres certifiant ou diplômant au détriment des actions de préqualifications, ce qui a été très souvent nécessaire aux publics des SIAE en général et des ACI en particulier.

En parallèle, la baisse régulière des subventions publiques et notamment des collectivités locales associée aux effets – louables par ailleurs – de la mise en œuvre du dialogue social dans les ACI (couverture prévoyance et couverture frais de santé obligatoires, mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, évolution mécanique des carrières dans la Branche …) rend de plus en plus difficile pour eux le maintien d'un équilibre économique déjà fragile.

En outre, au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les ateliers et chantiers d'insertion sont les structures qui accompagnent le plus grand nombre de salariés rencontrant des difficultés sociales en comparaison avec les salariés embauchés au sein des autres établissements d'insertion par l'activité économique.

Graphique 2 • **SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale**



(14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La particularité des structures est d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles (problèmes de santé, de logement, isolement, chômage, jeunes peu qualifiés, etc.). L'objectif étant d'aider ces personnes à reprendre confiance en elle, à se familiariser avec le rythme professionnel et à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion, l'accompagnement de ces personnes est indispensable.

Néanmoins, les difficultés sociales qui ne cessent d'évoluer obligent les ACI à s'adapter pour pallier l'obsolescence des compétences des salariés qui ont une mission d'accompagnement auprès des salariés les plus précaires. Il est notamment demandé aux salariés accompagnant les salariés en difficultés à faire de plus en plus preuve de pédagogie.

C'est l'ensemble de ces éléments qui ont abouti à une réflexion sur l'insertion par l'activité économique et sur une éventuelle réforme des parcours. Parmi les mesures du pacte d'ambition, il est envisagé de « refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion », « simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion », « rénover la modulation pour mieux connaitre la performance sociale des SIAE ».

De manière plus globale, le pacte d'ambition vise l'objectif suivant : « *l'accompagnement doit être adapté, coordonné, dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé …) et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable* ». Pour atteindre un tel objectif, les salariés devront être en capacité d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de l'accompagnement.

Au vu de la mutation croissante de l'activité, et de l'obsolescence des compétences en matière d'accompagnement, il est décidé de retenir la liste de formations suivante :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25467	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
12800	BEP	Accompagnement, soins et services à la personne	3
4821	Titre professionnel	Assistant de vie aux familles	4
492	Diplôme d'État	DE – de moniteur éducateur (DEME)	4
28647	Titre RNCP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'activité économique	4
34419	Titre RNCP	Diplôme de moniteur éducateur de la Nouvelle-Calédonie	
34336	Titre professionnel	Encadrant technique d'insertion	4
12301	Bac professionnel	Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	4
28229	CQP	CQP Animateur d'équipe autonome de production (CQPM)	
14291	Titre RNCP	Animateur qualité sécurité environnement	5
12307	Titre RNCP	Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	5
7571	Diplôme d'État	DE – Conseiller en économie sociale et familiale	5
2903	DEUST	Accompagnement social et éducatif	5
403	Titre professionnel	Conseiller en insertion professionnelle	5
15361	Titre RNCP	Chargé d'insertion et du développement local	5
27348	Titre RNCP	Accompagnateur en insertion professionnelle	5
7426	Titre RNCP	Chargé d'accompagnement social et professionnel	5
6571	Titre RNCP	Conseiller emploi formation insertion	5
247	Titre professionnel	TP - Formateur professionnel d'adultes	5
28670	Titre RNCP	Formateur « lutte contre l'illettrisme / français langue étrangère »	5
30080	Titre RNCP	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	6
30078	Licence professionnelle	Intervention sociale : accompagnement social	6
30077	Licence professionnelle	Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	6
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
34073	Master	français langue étrangère (fiche nationale)	7

3.2. LA MUTATION DE L'ACTIVITE EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES ;

L'évolution de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion a des répercussions également en matière de gestion des emplois et des compétences ainsi qu'en matière de formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux constatent que les services des ressources humaines doivent également faire évoluer leurs pratiques afin de s'adapter à la mutation de l'activité des ACI.

Les Partenaires sociaux constatent également une carence de postes dédiés spécifiquement aux ressources humaines dans une grande partie de la Branche. Les profils recrutés ne bénéficient pas toujours de la formation nécessaire en matière de ressources humaines. Les Partenaires sociaux constatent, à ce titre, qu'il est difficile de recruter au sein des ACI des personnes correspondant à ce profil et qui souhaiteraient s'investir dans le secteur d'activité des ateliers et chantiers d'insertion. C'est pourquoi, au vu de l'obsolescence des compétences constatées et pour accompagner les salariés déjà présents dans les ateliers et chantiers d'insertion qui souhaiteraient évoluer vers des missions de ressources humaines, il est nécessaire de leur donner accès à ces formations.

Cette obsolescence des compétences est accentuée par la mutation des stratégies et politiques RH au sein des ACI. Celle-ci s'explique d'une part en raison des différentes réformes qui ont eu lieu ces dernières années (loi du 5 septembre 2018, ordonnances du 22 septembre 2017, loi du 8 août 2016, loi du 5 mars 2014, etc.). D'autre part, depuis une dizaine d'années, doivent être prises en compte les nouvelles pratiques liées à la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). La RSE a un impact direct dans la stratégie des structures et dans la pratique des ressources humaines et des dirigeants. Ce constat est partagé puisque le pacte d'ambition propose « d'intégrer l'inclusion dans les reporting RSE ».

Par ailleurs, depuis la réforme d'août 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le législateur a renforcé le dialogue social au sein des structures en octroyant aux accords collectifs le pouvoir de déroger aux lois et règlements. Une telle mutation du dialogue social doit nécessairement s'accompagner de l'acquisition de nouvelles compétences (notamment en matière de maitrise du droit en vigueur et de la capacité à négocier des accords).

En parallèle, le pacte d'ambition annonce une réforme liée au dialogue social pour les personnes en parcours d'insertion. Pour que cette réforme puisse être applicable dans les ateliers et chantiers d'insertion, les salariés occupant des postes liés aux ressources humaines ou les salariés occupant des fonctions d'accompagnement devront être en mesure de pouvoir former les futurs salariés en insertion ou tout autre salarié qui manifesterait un intérêt dans cette matière. À cet égard, il est notamment prévu dans la proposition de loi relative à l'insertion de permettre aux ACI de recruter directement les salariés en insertion ce qui représentera un fort enjeu en termes de développement RH.

Enfin, à l'heure actuel, le dialogue social est peu développé au sein des ACI alors qu'il s'agit d'un réel enjeu et objectif. Cela démontre le besoin de développement des compétences des salariés dans ce domaine.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur les ressources humaines, de la nécessaire prise en compte de la RSE et de la mutation de l'activité de ressources humaines en tant que telle, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de ressources humaines et de relations sociales.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
12375	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
27095	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
7460	Titre RNCP	Assistant en ressources humaines	5
28108	Titre RNCP	Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	5
34363	Titre RNCP	Gestionnaire ressources humaines	5
6161	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5
16575	Titre RNCP	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	5
29425	Titre RNCP	Manager de la responsabilité sociétale en entreprise	6
2326	Titre RNCP	Chargé(e) des ressources humaines	6
32060	Titre RNCP	Conseiller en gestion des ressources humaines et placement	6
26193	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines	6
29550	Titre RNCP	Responsable en gestion administrative et ressources humaines	6
16889	Titre RNCP	Responsable ressources humaines	6
27028	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
11652	Titre RNCP	Responsable en ressources humaines	6
18019	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
4649	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
21291	Licence professionnelle	Activités juridiques Spé, assistant gestion de la paie et des relations du travail (FC)	6
11553	Titre RNCP	Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	7
20928	DGE_GM	Sciences des organisations - mention management des ressources humaines, parcours négociation et relations sociales	7

3.3. L'EVOLUTION DES PRATIQUES EN MATIERE DE DIRECTION ET DE DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES DE LA BRANCHE :

Dans le contexte de la réflexion menée par les acteurs de l'insertion par l'activité économique et du Pacte d'ambition, il ne fait aucun doute que les pratiques en matière de direction et de développement des structures évoluent.

Plusieurs mesures du Pacte traduisent cette mutation :

- Le développement économique des structures : la mesure n°9 du pacte d'ambition a pour objectif de « libérer l'activité économique des ateliers et chantiers d'insertion » par le biais notamment d'une clarification du calcul du taux de commercialisation mais surtout en encourageant la transformation des activités rentables vers un modèle d'entreprise d'insertion. Bien que la collaboration avec les DIRECCTE soit un atout important, cette transformation ne pourra se faire sans une évolution des compétences des dirigeants ;

- La mutation de la gestion des structures (sur le volet stratégique, financier et fiscal) : le pacte d'ambition encourage les structures à se rallier « à la clause de l'inclusion ». Cela engendre « de nouvelles façons de concevoir des partenariats, entre acteurs publics et privés notamment, et dans une commune promotion des objectifs de l'inclusion ». L'idée étant de transformer l'engagement social et sociétal des structures. Le Pacte constate ainsi : « le fait pour une entreprise d'être inclusive, est une compétence qui s'apprend et se développe. Il ne s'agit pas d'un enjeu philanthropique mais d'une remise en question par l'entreprise de ses méthodes et process ».
- La mutation de l'activité sur le plan commercial : les dirigeants et les structures devront également accélérer le « développement du nombre et de la qualité des parcours mobilisés via la commande publique ». Cela implique donc une plus grande connaissance des marchés publics. L'un des objectifs étant de faire de la commande publique un levier prioritaire du développement économique et social.

Par ailleurs, faute de définir clairement un schéma de pilotage de l'insertion par l'activité économique, l'impact de la loi NOTRe sur l'activité des ACI a été parfois importante puisque le manque d'articulation entre les financements de l'État et des collectivités territoriales a occasionné un déficit de prise en charge de certaines missions ou de certains publics (non allocataires de minimas sociaux et non bénéficiaires de PLIE par exemple) et même à des injonctions paradoxales pour les structures, chaque financeur poursuivant parfois des objectifs différents :déficit impossible, voire impossible, à compenser compte tenu du modèle économique contraint des ACI.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur la direction des structures, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de gestion, marketing, et de stratégie dans l'économie sociale et solidaire à laquelle appartient l'insertion par l'activité économique.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34327	Titre RNCP	Assistant de comptabilité et d'administration	4
6989	BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5
27596	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	5
29592	Titre RNCP	Entrepreneur – dirigeant de petite et moyenne structure	5
18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
22994	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial	6
31900	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
34195	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial omnicanal	6
28675	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing digital	6
16629	Titre RNCP	Responsable du management commercial et marketing	6
31923	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
28157	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
15263	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
19207	Titre RNCP	Responsable d'activités ou de structures de l'économie sociale et solidaire	6
34305	Titre RNCP	Responsable d'établissement de l'Économie sociale et solidaire	6
30067	Licence professionnelle	Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire (fiche nationale)	6
26240	Titre RNCP	Chef de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	6
16204	Titre RNCP	Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire	6
30218	Licence professionnelle	Activités juridiques : marchés publics – métiers de l'achat public	6
30311	Master	Économie sociale et solidaire	7
28720	Titre RNCP	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	7
29723	Master	Sciences humaines et sociales, mention Économie sociale et solidaire	7
26237	Master	Mention Économie sociale et solidaire	7
30412	Titre RNCP	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
30433	Master	Domaine droit économie gestion Mention « économie sociale et solidaire »	7
26479	Master	Mention économie sociale et solidaire	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

3.4. L'IMPACT DU NUMERIQUE :

Les partenaires sociaux de la Branche considèrent que la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique doit être appréhendée dans toutes ses dimensions, à savoir :

- Son fort impact sur les salariés permanents
- la nécessité d'accompagner les salariés en insertion sur le développement de leurs capacités liées au numérique et à l'informatique (capacités indispensables pour une réinsertion réussie)
- son impact sur le développement des pratiques commerciales et stratégiques des structures.

Le développement du numérique a conduit à une profonde transformation des outils de travail des salariés de la Branche des ateliers et chantiers d'insertion entrainant un risque d'obsolescence des compétences dus à l'automatisation et/ou la numérisation de certaines activités.

Les salariés exerçant des fonctions en lien avec le traitement des dossiers des salariés en insertion ou travaillant sur le développement de projet voient leurs activités se transformer du fait de l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Il est également demandé à tous les salariés de maitriser l'outil numérique dans l'exécution quotidienne de leurs tâches.

En outre, les partenaires sociaux constatent que beaucoup de salariés en insertion ne maitrisent pas toujours l'outil numérique ce qui nécessite de la part des autres salariés une capacité à faire preuve de pédagogie et une maitrise des savoirs informatiques de base pour pouvoir les transmettre.

D'un point de vue plus global, le développement des outils numériques est nécessaire aujourd'hui tant sur le plan commercial que sur le plan stratégique. Le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique en fait le constat : « *le numérique peut constituer un levier important pour améliorer la performance sociale et économique des structures d'insertion par l'activité économique à travers plusieurs leviers : faciliter l'entrée en centralisant un registre de l'offre et en refondant l'agrément, réduire la charge administrative et optimiser le suivi de parcours, valoriser l'offre de service des SIAE dans une logique de mise en place des marchés, stimuler le développement et l'accès aux outils digitaux d'appui aux parcours d'insertion, renforcer les outils de suivi et de pilotage de la performance pour les SIAE, faciliter les sorties en emploi* ».

Cette mutation créée une obsolescence des compétences notamment en matière de développement des logiciels et de traitement de données mais également en matière d'accompagnement des salariés. Cette obsolescence des compétences a d'ailleurs pu être appréhendée lors d'une enquête menée par l'UDES au sein des Branches de l'économie sociale et solidaire sur l'impact du numérique dans ces secteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la Branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34147	Titre professionnel	Installateur dépanneur en informatique	3
20688	BTS	Systèmes numériques Option A : informatique et réseaux	5
31114	Titre RNCP	Développeur web et web mobile	5
13374	Titre RNCP	Gestionnaire en maintenance et support informatique	5
20640	DUT	Information communication option information numérique dans les organisations	5
32018	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
34193	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
30370	Titre RNCP	Designer graphique Print/Web	5
30287	Titre RNCP	Infographiste-designer web	5
26602	Titre professionnel	TP – Designer web	5
34302	Titre RNCP	Infographique – Designer Web	5
29818	Titre RNCP	Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	6
12112	Titre RNCP	Administrateur systèmes, réseaux et base de données	6
30714	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications numériques	6
32036	Titre RNCP	Chargé de négociation en communication et publicité numérique	6

3.5. LA MUTATION DE L'ACTIVITE LIEE AUX ENJEUX ECONOMIQUES ET SOCIETAUX ACTUELS

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi remarquait : « *les transformations profondes du monde du travail dans les prochaines années vont représenter de nouveaux enjeux pour une IAE en constante évolution. La transition devra être écologique et solidaire, en faisant une place à part entière aux publics éloignés de l'emploi. De nouveaux secteurs d'activité émergent chaque jour pour répondre aux enjeux grandissants de la transition environnementale. De l'alimentation durable à l'économie circulaire en passant par les nouveaux services à l'environnement, ce sont autant de domaines dans lesquels les entreprises sociales inclusives n'ont eu de cesse d'innover pour conjuguer développement d'activités et d'emplois. Elles constituent de facto des alliés stratégiques des pouvoirs publics et des acteurs privés pour défricher les nouveaux modèles de demain.* »

L'importance des mutations de l'activité se traduit notamment par l'une des actions prévues par le pacte d'ambition qui consiste à « mobiliser l'IAE sur les achats innovants introduits dans la commande publique. L'objectif est d'encourager, dans la commande publique, le recours à des procédés nouveaux ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés et les structures, les partenaires sociaux de la Branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
25109	CAPA	Agricultures des régions chaudes	3
2271	CS	Option conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation	4
2295	CS	Option technicien-conseil en agriculture biologique	5
24442	BTSA	Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	5
28120	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie solidaire et du développement durable	5
29757	Licence professionnelle	Agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation (fiche nationale)	6
30094	Licence professionnelle	Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6
34388	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
28775	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
32012	Titre RNCP	Manager opérationnel en QHSE et développement durable	7
34196	Titre RNCP	Expert en environnement et développement durable (MS)	7
16151	Titre ingénieur	Diplômé de l'institut polytechnique de Bordeaux, Ecole nationale supérieure en environnement, géo-ressources et ingénierie du développement durable	7
34156	Master	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt (fiche nationale)	7
34117	Master	Électronique, énergie électrique, automatique	7
27260	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34041	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34440	Master	Économie du développement	7
34221	Titre RNCP	Économie de l'environnement, de l'énergie et des transports	7
34293	Master	Gestion des territoires et développement local	7
34037	Master	Master – Biotechnologies	7
26899	Master	Master – Mention innovation, entreprise, société	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

Article 4 - Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- Les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ;
- Les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 3 et 4 ;
- Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels ou certains bassins de l'emploi ;
- Pour les salariés en activité partielle.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les personnes définies à l'article L. 6325-1-1 du code du travail dont notamment :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La formation comprend des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieurs à 150h).

La durée des actions définies dans le paragraphe précédent est portée à 50 % de la durée totale du contrat pour :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- Les salariés qui visent des formations diplômantes.

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié soit à l'initiative du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Article 5 - Prise en charge des frais

1/ DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

L'opérateur de compétence prend en charge les frais pédagogiques et les annexes (frais de transport et d'hébergement) d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que la rémunération du salarié selon les modalités recommandées par l'OPCO et déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la Branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

2/ DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

L'opérateur de compétence prend en charge les contrats de professionnalisation dans les conditions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. À défaut de dispositions, les dispositions prévues par la loi et les règlements s'appliqueront.

Ce montant prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article 6 - Droits des salariés pendant la durée des formations dans le cadre de la promotion par l'alternance

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée des formations.

Article 7 – Désignation d'un tuteur

La structure doit désigner un tuteur parmi ses salariés volontaires, qualifiés et bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il est laissé le temps nécessaire au tuteur d'exercer ses fonctions et de se former. Le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience précitées. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de la structure
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO peut, sous réserve du dispositif mis en place et de la décision de son conseil d'administration éventuellement prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à la structure engagée pour :

- Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ;

Article 8 – Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peut être financé par l'opérateur de compétences de la Branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéficie des structures de moins de 50 salariés selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Au regard de la finalité du présent accord, les Partenaires sociaux conviennent que les autres dispositions du présent accord s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 9 – Dispositions finales

1- DUREE DE L'ACCORD.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

2 - SUIVI DE L'ACCORD.

Un bilan de l'application de cet accord pourra être dressé, à la demande de l'une des parties signataires, lors d'une réunion de la commission paritaire national de l'emploi et de la formation de la Branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

3 - CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter d'avril 2022 afin d'engager des négociations pour l'évolution du présent accord et de faire un bilan sur son application.

4 - DEPOT ET EXTENSION.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 09 juillet 2014

ARTICLE 1ER – CHAMPS D'APPLICATION

En vigueur étendu

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'applique, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :
« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.
Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

ARTICLE 2 - PREAMBULE

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la Branche affirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
Les accords signés, objet de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, ont pris en compte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux s'entendent sur quatre domaines d'action obligatoires

ARTICLE 3 – DOMAINES D'ACTION OBLIGATOIRES

En vigueur étendu

3.1. Recrutement et mixité professionnelle

3.1.1. OBJECTIFS

Interdiction des discriminations en matière d'embauche. Le choix du salarié est laissé à la libre appréciation de l'employeur, celui-ci doit néanmoins respecter certaines règles lors du recrutement, notamment celles qui prohibent toute forme de discrimination pour promouvoir l'égalité des chances entre les différents candidats à un emploi.

Le candidat doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement auxquelles il devra se soumettre. Les résultats doivent être portes à sa connaissance s'il en fait la demande.

3.1.2. MOYENS A METTRE EN OEUVRE

Les recrutements doivent être effectués par des personnes-ressources, disposant de la compétence en matière de discrimination et d'égalité professionnelle.

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière identique pour les femmes et les hommes. Les représentations et les stéréotypes liés au sexe, reconnaissant habituellement des aptitudes particulières aux femmes et aux hommes, ne doivent en aucun cas être le prétexte pour les recruter ou les affecter uniquement sur les mêmes postes, activités et filières métiers.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou d'une période de formation en raison de critères discriminants.

Toute question spécifique posée uniquement aux femmes : projet de maternité, charges familiales doit être proscrite.

Les offres d'emploi à usage externe ou interne doivent être rédigées de telle manière que les emplois, fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

3.2. Rémunération effective et absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière

3.2.1. OBJECTIFS

Il est rappelé que les salariés polyvalents disposent d'une rémunération prévue par les dispositions régissant leur contrat de travail, à savoir le Smic, et que la notion de gestion de carrière au sein de la SIAE est inopérante pour eux.

Le principe d'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, c'est – à - dire qui exige des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles ou de capacités, permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeurs comparables.

L'intérêt de ce principe est qu'il tient compte de la ségrégation professionnelle et qu'il impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation de la nature des tâches et des exigences imposées aux salariés en termes de qualification, d'effort, de responsabilités ou de conditions de travail, dans le cadre de l'exécution du travail doit être mis en place.

La notion de rémunération englobe le salaire conventionnel et tous les accessoires qui y sont liés. La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

Les classifications mises en place devront être conformes au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

3.2.2. MOYENS A METTRE EN OEUVRE

Obligation de mettre en œuvre des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes et d'établir un rapport annuel.

La Branche préconise quelques indicateurs de type :

- effectifs répartis par catégorie professionnelle, contrat de travail et âge moyen ; durée et organisation du travail avec une répartition de l'effectif selon la durée ;
- congés, avec une répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés ; congé parental, congé sabbatique... ;
- embauches et départs, avec une répartition de l'effectif par catégorie professionnelle, nature des embauches, type de contrat, motifs des départs ;
- promotions, comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;
- nombre d'actions de formation et d'heures de formation réparties par catégorie professionnelle et par sexe.

3.3. Formation professionnelle

3.3.1. OBJECTIFS

Au même titre que l'expérience professionnelle la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications. Le taux de participation aux actions de formation doit être à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

3.3.2. MOYENS A METTRE EN ŒUVRE

- garantir les mêmes droits à la formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les jours de formation ;
- au retour des congés de maternité, d'adoption ou congé parental de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer son projet professionnel, ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière.

A cet égard, il est rappelé que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ou d'un congé parental d'éducation (art. L. 1225-57 du code du travail) ont droit à un entretien avec leur employeur concernant leur reprise d'activité ou leur orientation professionnelle. Cet entretien fera l'objet d'une formalisation.

Il sera octroyé 2 jours dans le cadre d'un tutorat d'accompagnement obligatoire, et ce au cours du mois de la reprise d'activité du salarié.
Ces deux journées sont destinées à aider le salarié à prendre connaissance des évolutions techniques et/ou organisationnelles liées au poste et à son environnement.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité. La Branche joue un rôle culturel et éducatif incontournable dans la formation initiale et la transmission des savoirs.

3.4. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle

3.4.1. OBJECTIFS

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs responsabilités familiales.

3.4.2. MOYENS A METTRE EN ŒUVRE

- mettre en place des conditions favorisant la prise du congé de paternité en indemnisant à hauteur de 20 % du salaire brut mensuel les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits pour le bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- favoriser tant pour les hommes que pour les femmes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- redéfinir lors d'un entretien les missions et la charge de travail lors d'un passage à temps partiel ;
- prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- favoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin d'assister aux trois visites prénatales obligatoires ;
- planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés.

ARTICLE 4 – SUIVI – DUREE – REVISION – DENONCIATION – DATE APPLICATION ET EXTENSION

En vigueur étendu

4.1. Suivi du présent accord de Branche

Le suivi des objectifs et moyens effectivement mis en œuvre sera assuré au moyen d'un rapport annuel de Branche contenant les indicateurs pertinents négociés.

Il importe en conséquence que les ateliers et chantiers d'insertion participent effectivement à l'élaboration de ce rapport à travers une enquête annuelle qui leur sera adressée. Ce rapport annuel permettra de mesurer notamment :

- la structure des qualifications professionnelles par sexe et la mixité professionnelle au sein des métiers ;
- l'accès aux dispositifs permettant aux salariés de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- l'égalité salariale.

4.2. Durée – Révision – Dénonciation

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale.

4.3 Date d'entrée en application

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non- adhérents.

4.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Préambule

En vigueur étendu

La Branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de Branche dont ils ont décidé de fixer les principes par les présents accords de méthode.

Etats des lieux

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la Branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

Section 1 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle[16]

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, au parcours professionnel, à la gestion des rémunérations et l'équilibre vie professionnelle et personnelle, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle.

[16] La section 1 du titre XI, qui ne prévoit pas, au niveau de la Branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de Branche relative à l'égalité professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 2 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des séniors

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, au parcours professionnel, à la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des seniors.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de Branche relative à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 3 : Accord de méthode relatif à la négociation sur la diversité dans l'entreprise

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur la diversité dans l'entreprise.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de Branche relative à la diversité dans l'entreprise dans le cadre de la convention collective nationale.

Section 4 : Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des handicapés

ARTICLE 1ER - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

ARTICLE 2 - METHODE ET CALENDRIER

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise en place de l'intégralité de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, soit le 1er février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des handicapés.

ARTICLE 3 - DUREE DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de Branche relative à l'emploi des handicapés dans le cadre de la convention collective nationale.

Titre XII Mesures transitoires

ARTICLE 1ER - DATE DE PRISE D'EFFET DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

En vigueur étendu

La présente convention prend effet, à l'exception des points actés de façon spécifique dans ce texte :

- au premier jour du mois qui suit le dépôt de cette convention signée auprès des services de l'Etat, pour l'ensemble des structures adhérentes à un syndicat représentatif dans la Branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit l'adhésion d'une structure à un syndicat d'employeur représentatif dans la Branche professionnelle, et signataire de la présente convention collective ;
- au premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, pour l'ensemble des structures incluses dans le champ d'application défini à l'article 1er du titre Ier.

ARTICLE 2 - INTEGRATION DES SALARIES EN POSTE DANS CHACUNE DES CATEGORIES DU PERSONNEL

En vigueur étendu

Il sera procédé, dans les conditions ci-après, à l'intégration de tous les salariés permanents, qui, à la date de l'application de la présente convention, se trouveront en activité de service.

ARTICLE 3 - RECLASSEMENT. MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

En vigueur étendu

Principes généraux

Chaque salarié occupe un emploi effectif, qui, dans tous les cas, doit se rattacher à un emploi repère. Les emplois repères sont tels que définis. Les évolutions des missions de la Branche conduiront les partenaires sociaux à redéfinir périodiquement ces éléments.

C'est l'employeur ou son représentant, qui, en fonction des besoins de la structure, établit la description du poste. Celui-ci sera rattaché systématiquement à un emploi repère. La fiche descriptive d'emploi effectif doit se référer explicitement à l'emploi repère.

Le reclassement est un moment privilégié d'échanges entre l'employeur et les salariés. Il est effectué pour chaque salarié avec intégration dans la grille au salaire minimum conventionnel ou au salaire perçu antérieurement par le salarié si celui-ci est supérieur au minimum conventionnel (voir titre V, section 2, art. 2.1). Un avenant au contrat de travail sera établi.

Classifications. Calendrier

La mise en œuvre du reclassement des personnels, à l'indice minimum déterminé par la grille, se fera au terme de la période de classement de chacun des salariés dans les emplois repères.

L'ancienneté démarre à compter du premier entretien professionnel du salarié. La classification qui conditionne la rémunération devra être en place au plus tard 9 mois après l'entrée de l'accord, soit au 1er septembre 2013.

ARTICLE 4 - CONVENTIONS ANTERIEURES

En vigueur étendu

Les conventions collectives auxquelles adhéraient antérieurement des structures relevant de l'article 1er du titre Ier de la présente convention cessent de produire effet sous réserve des dispositions de l'article 5 du titre Ier, dès lors que les conditions fixées aux articles L. 2222-4 et L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail sont remplies.

ARTICLE 5 - FORMATION PROFESSIONNELLE ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA)

En vigueur étendu

Les structures qui adhèrent à la présente convention collective doivent rejoindre l'OPCA choisi par la Branche : Uniformation, conformément aux modalités pratiques définies par l'OPCA. Sont exclues les structures dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA (fonds national assurance formation des salariés des exploitations des entreprises agricoles).

OPCA

Un protocole d'accord entre l'OPCA et la Branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article 5 « Formation professionnelle » sera conclu au plus tard avant la fin du premier trimestre suivant l'extension de la présente convention collective nationale.

CIF. DIF

Un protocole d'accord entre Uniformation et la Branche définissant les modalités pratiques d'application du présent article sera conclu au plus tard avant le 31 janvier 2013.

ARTICLE 6 - COMMISSIONS PARITAIRES

En vigueur étendu

La mise en place de chaque commission paritaire devra intervenir au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cette convention collective nationale.

Table des matières détaillée

TABLE DES MATIERES **2**

TITRE IER – CONDITIONS D'APPLICATION **3**

Article 1er - Champ d'application *3*
Article 2 - Durée *3*
Article 3 - Révision *3*
Article 4 - Dénonciation *3*
Article 5 - Effets *4*
Article 6 - Adhésions *4*
Article 7 - Application *4*

TITRE II - LIBERTE ET DIALOGUE SOCIAL. DROIT SYNDICAL. INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **5**

SECTION 1 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU LOCAL 5
Article 1er - liberté d'opinion, liberté civique. Discrimination. Egalite professionnelle *5*
Article 2 - Droit syndical *5*
Article 3 - Sections syndicales *5*
Article 4 - Informations syndicales *6*
Article 5 - Délégués syndicaux *6*
Article 6 - Absences pour raisons syndicales *7*
Article 7 - Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical *7*
Article 8 - Congés de formation économique, sociale, syndicale *7*
INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 8
Article 9 - Délégués du personnel *8*
Article 10 - Comité d'entreprise *10*
Article 11 - délégation unique du personnel (avenant N° 5 du 10 avril 2013) *11*
Article 12 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail *11*
Article 13 - Instance de santé et conditions de travail *11*
Article 14 - Médiation *11*
SECTION 2 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL 12
Article 1er - Commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective nationale (avenant n°5 du 10 avril 2013) *12*
Article 2 - Commission paritaire nationale de recours et d'interprétation *12*
Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite « CPPNI » (accord du 28 juin 2017). *13*
Article 3 - Commission paritaire nationale emploi formation *14*
Article 4 - Commission paritaire nationale de la prévoyance *15*
Article 5 - Fonctionnement des commissions paritaires nationales *15*
Article 6 - Mise en place et mobilisation du chéquier syndical *15*
Article 7 - Financement du paritarisme répondant aux points suivants *16*
Article 8 (sans objet) - Création d'une commission paritaire nationale de validation dite « CPNV » (avenant n° 16 du 4 février 2015) *17*

TITRE III INSTANCES DE SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ISCT) (1) **18**

Préambule *18*
Article 1er - Objectif *18*
Article 2 - Compétences de l'ISCT *18*
Article 3 - Composition *19*
Article 4 - Fonctionnement de l'ISCT *19*

TITRE IV EMPLOIS REPERES **20**

Article 1er - Salarié(e) polyvalent *20*
Article 2 - Assistant(e) technique *20*
Article 3 - Assistant(e) administratif(ve) *21*

Article 4 - Comptable 22
Article 5 - Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) 23
Article 6 - Encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) 24
Article 7 - Chargé(e) de mission(s) ou projet(s) (avenant N° 26 du 22 novembre 2019), ... 25
Article 8 - Coordinateur(trice) 26
Article 9 - Responsable Administratif(ve) et Financièr(e) (avenant N° 26 du 22 novembre 2019) 28
Article 10 - Directeur(trice) 29

TITRE V CLASSIFICATION. REMUNERATION **31**
SECTION 1 : SALARIES POLYVALENTS ET SALARIEES POLYVALENTES 31
Article 1er - Classification 31
Article 2 - Rémunération 31
Article 3 - Gestion des carrières 31
SECTION 2 : AUTRES SALARIES 31
Article 1er - Classification conventionnelle 31
Article 2 - Rémunération conventionnelle 34
Article 3 - Gestion des carrières 39
Article 4 - Renégociations de la classification 40

TITRE VI CONTRAT DE TRAVAIL **41**
SECTION 1 : RECRUTEMENT 41
Article 1er - Egalité entre femmes et hommes et non-discrimination 41
Article 2 - Mobilité interne 41
SECTION 2 : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL 41
Article 1er - Choix du contrat de travail 41
Article 2 - Établissement du contrat 42
SECTION 3 : CONTRAT DE TRAVAIL À DUREE INDETERMINEE 42
Article 1er - Période d'essai 42
Article 2 - Rupture du contrat de travail 43
Article 3 - Suspension du contrat de travail 44
Article 4 - Départ en retraite 44
SECTION 4 : CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE 44
SECTION 5 : DROIT DES COUPLES CONCUBINS DECLARES ET DES COUPLES PACSES 45
SECTION 6 : CONGES 45
Article 1er - Congés annuels 45
Article 2 - Congés pour évènements familiaux 45
Article 3 - Congés pour enfant malade 45

TITRE VII DUREE DU TRAVAIL **47**
SECTION 1 : ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 47
SECTION 2 : ORGANISATION DE LA JOURNEE DE TRAVAIL 47
Article 1er 47
Article 2 47
Article 3 47
Article 4 47
SECTION 3 : ORGANISATION HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL 47
SECTION 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES 48
Article 1er 48
Article 2 48
Article 3 48
Article 4 48
Article 5 48
SECTION 5 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL 48
Article 1er 49
Article 2 49
Article 3 49
Article 4 49

SECTION 6 : TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL 50
Article 1er *50*
Article 2 ..... *50*
Article 3 ..... *50*
Article 4 50
Article 5 51
Article 6 51
Article 7 51
Article 8 51
SECTION 7 : TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES 51
Article 1er 51
Article 2 51
Article 3 51
SECTION 8 : TEMPS DE TRAJET POUR SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL 52
SECTION 9 : TEMPS DE TRAJET ENTRE DEUX LIEUX DE TRAVAIL 52
SECTION 10 : TEMPS DE REPAS 52
SECTION 11 : TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE 52
SECTION 12 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL LES JOURS DE REPOS ET LES JOURS FERIES 52
SECTION 13 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL ENTRE 22 HEURES ET 6 HEURES 52

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 53
Accord du 19 novembre 2015 ..... *53*
Article 1er - Préambule *53*
Article 2 - Définition du temps de travail effectif *53*
Article 3 - Déplacement *53*
Article 4 - Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures *54*
Article 5 - Calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en jours *55*
Article 6 - Complément d'heures *56*
Article 7 - Journée de la solidarité *56*
Article 8 - Intempéries *56*
Article 9 - Compte épargne temps *57*
Article 10 - Dépôt – Durée – Date d'application - Extension *58*
ANNEXES *59*

ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (OU « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE » – APLD) 60
PREAMBULE 64
ARTICLE 1er - ÉTABLISSEMENT D'UN DOCUMENT HOMOLOGUE POUR LA MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI. 61
ARTICLE 2 - DATE DE DEBUT ET DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE 61
ARTICLE 3 - ACTIVITES ET SALARIES CONCERNES PAR LE DISPOSITIF 62
ARTICLE 4 - LA REDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DANS LA STRUCTURE OU L'ETABLISSEMENT. 62
ARTICLE 5 - ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE. 63
ARTICLE 6 - MODALITES D'INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES SIGNATAIRES ET DES INSTITUTIONSREPRESENTATIVES DU PERSONNEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD. 63
ARTICLE 7 - INDEMNISATION DU SALARIE. 64
ARTICLE 8 - PROCEDURE D'HOMOLOGATION ET DE RENOUVELLEMENT DE L'AUTORISATION 65
ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES. 65

TITRE VIII REGIMES DE RETRAITE 67
Article 1er *67*
Article 2 ..... *67*
Article 3 ..... *67*

TITRE IX REGIME DE PREVOYANCE 67
Article 1er - Organismes assureurs et gestionnaire du régime conventionnel *67*
Article 2 - Mise en œuvre du régime *68*
Article 3 - Garanties du régime de prévoyance *69*

Article 4 - Cotisations *73*
Article 5 - Maintien des garanties *75*
Article 6 - Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (avenant N° 22 du 28 juin 2017) *75*
Article 7 - Suivi du régime de prévoyance *77*
Article 8 - Prise d'effet, durée et dénonciation de l'accord *77*
Article 9 - Révision quinquennale *77*

REGIME DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTE 78
Accord du 15 septembre 2015 ..... *78*
Article 1er - Champs d'application *78*
Article 2 - Objet *78*
Article 3 - Adhésion du salarié *78*
Article 4 - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail *80*
Article 5 - Financement *80*
Article 6 - Prestations *82*
Article 7 - Suivi du régime complémentaire frais de santé *90*
Article 8 - Organismes assureurs recommandés *91*

TITRE X FORMATION PROFESSIONNELLE 92
CHAMP D'APPLICATION 92
PREAMBULE 92
SECTION CONTRIBUTIONS 92
Article 1er - Répartition des fonds *92*
Article 2 - Adhésion à un OPCA et à un OPACIF *93*
Article 3 - Principe de mutualisation *94*
Article 4 - Franchissement des seuils *94*
AVENANT N° 19 DU 18 JUIN 2015 94
Article 1er - Formations éligibles au compte personnel de formation *94*
Article 2 - Financement du fonds mutualisé au titre du plan de formation *94*
Article 3 - Dépôts *95*
Article 4 - Durée *95*
Article 5 - Date d'entrée en application *95*
Article 6 - Extension *95*
ANNEXES *96*
Contribution par tailles de structures *96*

ACCORD RELATIF A LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE ET AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION 97
PREAMBULE 97
ARTICLE 1er - CHAMP D'APPLICATION 98
ARTICLE 2 - LES BENEFICIAIRES 98
ARTICLE 3 - QUALIFICATIONS VISEES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE 99
ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION 108
ARTICLE 5 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS. 109
ARTICLE 6 - DROITS DES SALARIES PENDANT LA DUREE DES FORMATIONS DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE. 109
ARTICLE 7 - DESIGNATION D'UN TUTEUR. 110
ARTICLE 8 - DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES. 110
ARTICLE 9 - DISPOSITIONS FINALES. 110

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 112
Accord du 09 juillet 2014 ..... *112*
Article 1er - Champs d'application *112*
Article 2 - Préambule *112*
Article 3 - Domaines d'action obligatoires *112*
Article 4 - Suivi – Durée – Révision – Dénonciation – Date application et extension *115*

TITRE XI ACCORDS DE METHODE **116**
PREAMBULE 116
ETAT DES LIEUX 116
SECTION 1 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE (1) 116
Article 1er - Objectifs de la négociation *116*
Article 2 - Méthode et calendrier *116*
Article 3 - Durée de l'accord *117*
SECTION 2 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS 117
Article 1er - Objectifs de la négociation *117*
Article 2 - Méthode et calendrier *117*
Article 3 - Durée de l'accord *117*
SECTION 3 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE 117
Article 1er - Objectifs de la négociation *117*
Article 2 - Méthode et calendrier *118*
Article 3 - Durée de l'accord *118*
SECTION 4 : ACCORD DE METHODE RELATIF A LA NEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES HANDICAPES 118
Article 1er - Objectifs de la négociation *118*
Article 2 - Méthode et calendrier *118*
Article 3 - Durée de l'accord *118*

TITRE XII MESURES TRANSITOIRES **119**
Article 1er - Date de prise d'effet de la présente convention collective *119*
Article 2 - Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel *119*
Article 3 - Reclassement. Mise en place de la nouvelle classification *119*
Article 4 - Conventions antérieures *120*
Article 5 - Formation professionnelle Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) *120*
Article 6 - Commissions paritaires *120*

TABLE DES MATIERES DETAILLEE **121**