



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI ACI 31 JANVIER 2024

Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation
des Ateliers et Chantiers
d'Insertion

Ordre du jour :

1. Validation de l'ordre du jour
2. Approbation du compte-rendu de la CPPNI du 22 novembre 2023
3. Actualités des ACI et de la branche
4. Les congés payés acquis pendant une période d'arrêt maladie
5. Le titre 2 : Point des organisations syndicales de salariés
6. Négociations relatives à la révision de l'accord de 2015 portant sur l'aménagement du temps de travail (notamment présentation des propositions transmises par les organisations syndicales à partir de la première proposition du SyNESI). Pour mémoire, il avait été convenu en CPPNI de novembre que les propositions seraient transmises pour le 15 janvier.
7. Début de négociations relatives à l'évolution de la classification et du déroulement de carrière
8. Adaptation de la Convention collective afin que des salariés d'autres structures d'insertion (AI, EBE) puissent bénéficier du statut de salariés polyvalents
9. Questions diverses

1. Validation de l'ordre du jour

Celui-ci est validé à l'unanimité.

2. Approbation du compte-rendu de la CPPNI du 22 novembre 2023

Le compte rendu est validé sans modification

3. Actualités des ACI et de la Branche

- l'**avenant n°33 sur les minima sociaux**, signé en octobre et portant la **valeur du point au 1er janvier 2024 à 6,90 €**, a fait l'objet d'une procédure accélérée d'agrément qui doit paraître dans les prochains jours au Journal Officiel.

Commentaire FO : l'agrément est paru [JORF n°0031 du 7 février 2024](#)

- depuis la reprise de la gestion des demandes d'aides exceptionnelles dans le cadre du fonds social prévoyance par Harmonie Mutuelle, le secrétariat de la branche est de plus en plus sollicité. Précédemment, aucune demande n'avait été formulée. La communication mise en place est donc efficace.
- un webinaire de présentation de l'action collective sur l'alimentation financée sur le HDS prévoyance a eu lieu le 29 janvier. Une quinzaine de structures sont actuellement engagées dans cette expérimentation.
- une enquête est en cours sur la complémentaire santé auprès des salariés et des structures en vue du nouvel appel d'offre (fin de la recommandation actuelle au 31 décembre 2025). Elle sera publiée en février.
- le secrétariat de branche a relancé la demande d'agrément sur les 2 emplois-repères « cadre » auprès de l'APEC. Cette demande avait fait l'objet d'un refus il y a quelques années mais devient nécessaire au regard de l'évolution possible de la classification.
- sur la **Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF)**, les travaux avancent sur le CQP SP (certificat de compétence professionnelle salarié polyvalent). La commission a validé la désignation de Chantier-Ecole comme gestionnaire sous réserve d'une audition préalable du réseau au regard du cahier des charges établi. Les certifications seront à la main de la branche et un jury paritaire va être créé pour la validation des certifications qui seront gérées sur une plateforme dédiée. Le référentiel des compétences est en cours de validation par les membres de la commission paritaire. L'échéance du dépôt du dossier initialement prévu fin 2023 est prévu au cours du premier semestre 2024.
- dans l'attente des décisions de l'Etat sur le Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Economique (PIC IAE), Uniformation a ouvert une enveloppe de 6 millions d'Euros pour 2024. Cela permet d'engager d'ores et déjà des demandes de financement pour les structures.

4. Les congés payés acquis pendant une période d'arrêt maladie

La CGT souhaiterait que le sujet soit inscrit dans le texte de la CCNT.

Commentaire FO : cette question a fait l'objet de plusieurs changements jurisprudentiels récents. En effet, pour rappel, selon la Cour de cassation, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel ont désormais le droit d'acquiescer des congés payés comme s'ils travaillaient. Cette décision s'aligne sur le droit de l'Union européenne, qui garantit un minimum de 4 semaines de CP par an, sans distinction sur la cause des absences.

En cas d'AT ou de maladie professionnelle, les salariés continuent également d'acquérir des CP pendant toute la durée de leur arrêt de travail, sans limitation à une année comme c'était le cas avant.

La prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit. Ainsi, le salarié ne perd pas ses droits à congés payés s'il n'a pas pu les prendre en raison de son arrêt de travail.

Ces nouvelles règles s'appliquent à tous les salariés, quels que soient leur statut, leur ancienneté ou leur convention collective.

FO s'interroge sur l'intérêt de mettre cette question à l'ordre du jour, sachant qu'il n'est pas nécessaire d'écrire un avenant à la convention collective pour appliquer les nouvelles règles sur les CP en cas d'arrêt maladie, car il s'agit d'une interprétation de la Cour de cassation qui s'impose à tous les employeurs et salariés.

Le SyNESI rejoint notre position et attendra l'évolution législative pour prendre en compte cette demande.

5. Le titre 2 : Point des organisations syndicales de salariés

Le titre II sur le dialogue social sera remis à l'ordre du jour, dès lors qu'une proposition sera renvoyée par les organisations syndicales.

Commentaire FO : une rencontre intersyndicale CFDT, CGT, FO (SOLIDAIRES excusé) a eu lieu afin d'échanger sur une éventuelle vision commune qui pourrait être soumise en CPPNI.

Le chéquier syndical et son utilisation étaient, entre autres, pour les organisations non-signataires au cœur du refus de signer le texte. Pour FO, le sujet risque de rester au cœur de crispations avec la CFDT, seule signataire d'un texte frappé d'une opposition majoritaire.

6. Négociations relatives à la révision de l'accord de 2015 portant sur l'aménagement du temps de travail (notamment présentation des propositions transmises par les organisations syndicales à partir de la première proposition du SyNESI). Pour mémoire, il avait été convenu en CPPNI de novembre que les propositions seraient transmises pour le 15 janvier.

Il est entendu que cet accord ne portera que sur 2 sujets :

- le forfait-jour applicable uniquement aux cadres des structures sur la base d'un forfait de 218 jours travaillés par an. La période de référence restera à la main de chaque structure.
- le complément d'heures pour les salariés à temps partiel. Deux cas sont possibles pour y recourir : le surcroît d'activité ou le remplacement d'un salarié absent. Quelques points restent à préciser notamment sur la hiérarchisation des critères de priorité pour en bénéficier.
- Un Accord National Interprofessionnel (ANI) est en cours de négociation sur le Compte Epargne Temps. Le SyNESI met donc en attente ce sujet.

Commentaire FO : sur le complément d'heures, FO restera vigilant à ce que le texte ne soit pas en deçà du Code du Travail en termes de majoration des heures. Selon le Code du travail, les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, mais dans la limite du tiers de cette durée, doivent être majorées de 25%. Dans ce que présentent les employeurs, les heures travaillées jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle sont rémunérées au taux normal, ce qui est au-deçà de ce que prévoit le Code du travail. De plus, la majoration de 12% pour les heures complémentaires au-delà de 1/3 de la durée contractuelle est également inférieure à la majoration de 25% prévue par le Code du travail.

Le SyNESI envoie une nouvelle proposition d'avenant pour la prochaine CCPNI du 13 mars.

7. Début de négociations relatives à l'évolution de la classification et du déroulement de carrière

Le SyNESI rappelle l'obligation de la branche de négocier tous les 5 ans sur les classifications mais que depuis l'écriture de la convention, le sujet n'a jamais fait l'objet de nouvelles négociations.

Commentaire FO : en mars 2022, le SyNESI avait présenté une proposition de méthode que FO, CGT et Solidaires n'avaient pas validée. Seule la CFDT en avait validé le principe et un groupe de travail s'est constitué en bilatéral.

La proposition mise sur la table comprend 17 emplois-repères positionnés dans 3 filières : filière production, filière insertion et filière management ou d'appui.

Chaque emploi repère est « pesé » par la Branche à l'aide de 4 critères classants : savoir-faire, technicité insertion, autonomie et encadrement – coopération. Cette pesée détermine un coefficient de l'emploi-repère.

2 éléments pour déterminer les salaires minima des salariés à temps plein :

- Un montant en euros socle applicable à l'ensemble des emplois repères
- Une valeur de point multipliée par le coefficient de l'ER.

Cette valeur de point servira également à calculer les points d'expérience acquis par les salariés. C'est la branche qui fixe le montant socle et la valeur du point.

Des points d'expérience seront acquis tous les 2 ans.

Le SyNESI précise qu'à ce stade, ce n'est encore qu'un document de base à travailler paritairement et demande aux Organisations Syndicales de lui faire remonter leurs réflexions pour la prochaine CPPNI.

Commentaire FO : Il y a quelques points à éclaircir sur ce document de travail. Le chargé de mission disparaît car fourre-tout et peu adapté, ce qui peut se comprendre mais le comptable est glissé vers l'emploi-repère « technicien administratif et financier » qui lui aura des missions allant de la gestion des finances en passant par la gestion du personnel etc. Sur l'évolution des classifications de la Branche, reste à savoir comment une assistante technique confirmée (filiale production) pourra passer technicienne administrative (filiale management ou d'appui). C'est un exemple parmi d'autres sur les passerelles entre filières.

8. Adaptation de la Convention collective afin que des salariés d'autres structures d'insertion (AI, EBE) puissent bénéficier du statut de salariés polyvalents

En vue d'une application volontaire de la Convention Collective par d'autres structures que les ACI, notamment les Associations Intermédiaires (AI) et Entreprises à But d'Emploi (EBE), le SyNESI envoie une nouvelle proposition d'avenant pour la prochaine CCPNI, modifiant la définition du « salarié polyvalent en ACI ».

Commentaire FO : affaire à suivre, car les salariés des EBE sont réputés avoir un contrat de travail en CDI et pour l'instant le modèle économique des EBE en est encore à un stade expérimental.

9. Questions diverses

La CGT souhaiterait intégrer dans son équipe de nouveaux négociateurs. Elle propose qu'il puisse y avoir une période d'observation avant d'être désigné en commission paritaire. Le principe suivant est retenu : présence possible d'un « observateur » par OS lors des réunions en visio et de 2 « observateurs » toutes OS confondues lors des réunions en présentiel, mais sans prise en charge des frais par le SyNESI.

Prochaine CPPNI le 13 mars 2024

La Délégation FO : Véronique MENGUY

LES ACI EN CHIFFRES	
Valeur du point au 1^{er} janvier 2024	6,90 euros
Salaire minimum conventionnel Assistant technique, assistant administratif et comptable - niveau A 265 x 6,90	1 828,50 € brut
Salaire minimum conventionnel Accompagnateur socioprofessionnel et encadrant technique pédagogique et social niveau A 285 x 6,90	1 966,50 € brut
Salaire minimum conventionnel Chargé de missions et de projets niveau A 315 x 6,90	2 173,50 € brut
SMIC mensuel pour un temps plein au 1^{er} janvier 2024	1 766,92 € brut