

Convention collective Ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027181035. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/ateliers-et-chantiers-d-insertion-3016>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Conditions d'application
3. Titre II Liberté et dialogue social. — Droit syndical. — Institutions représentatives du personnel
4. Titre III Instances de santé et conditions de travail (ISCT)
5. Titre IV Définition et classification des salarié(e)s polyvalent(e)s
6. Titre V Classification et rémunération minimale des salariés non visés au titre IV
7. Titre VI Contrat de travail
8. Titre VII Durée du travail
9. Titre VIII Régimes de retraite
10. Titre IX Régime de prévoyance
11. Titre X Formation professionnelle
12. Titre XI Accords de méthode
13. Titre XII Mesures transitoires

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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'Etat 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.

Titre Ier Conditions d'application

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 février 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'État 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.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 février 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 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 février 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Adhésions

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Liberté d'opinion, liberté civique. – Discrimination. – Egalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 janvier 2014

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, inférieur 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.

Article 5 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 définies 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 janvier 2018

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

1. Participation des représentants des organisations syndicales composant les délégations syndicales signataires de la convention collective nationale aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale.

Les autorisations d'absences seront accordées, sur justification des convocations précisant lieux et dates des réunions. Elles seront

considérées comme temps de travail.

2. 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.

3. 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Congés de formation économique, sociale, syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 octobre 2013

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.

Toutefois, le salaire est maintenu au minimum, à hauteur de 2 jours par an, par l'organisation syndicale au sein d'une même structure. 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 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

Institutions représentatives du personnel

Article 9 — Délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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. Elections

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. Electorat. – Eligibilité

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

9.6. Electorat

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. Eligibilité

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	Nombre 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 réglementation 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 détermine 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 — Délégation unique du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 réglementation en vigueur.

Article 13 — Instance santé et conditions de travail (ISCT)

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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 — Médiation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Les négociations s'effectueront dans le cadre de :

Article 1er — Commission paritaire nationale de négociation pour le suivi et les évolutions de la convention collective

nationale

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 114 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.

Article 3 — Commission paritaire nationale emploi formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 nationales

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 chéquier syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 répondant aux points suivants

Texte officiel · en vigueur depuis le 21 décembre 2017

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.

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.

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 : événements, 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.

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 et* (1) 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.

(1) 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)

Article 8 — Création d'une commission paritaire nationale de validation dite « CPNV »

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 février 2015

(Cf avenant n° 16 du 4 février 2015 BO 2015/17).

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

Article 1er — Objectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Compétences de l'ISCT

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Les compétences de cette instance consultative portent sur :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels ;

- le respect des prescriptions législatives, réglementaires 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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.

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.

Titre IV Définition et classification des salarié(e)s polyvalent(e)s

Article 4.1 — Définition des salarié(e)s polyvalent(e)s

Les salariés relevant du présent article sont embauchés pour exercer une activité professionnelle par les ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire et bénéficient d'actions d'accompagnement et/ ou de formation soit en raison des difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherche d'emploi.

Ces personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle concluent avec la structure d'insertion par l'activité économique ou plus largement de l'économie sociale et solidaire un contrat de travail pouvant avoir 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 déterminées en fonction de leurs besoins.

Les emplois repères, fixés par la présente convention collective, décrivent le contenu professionnel de cet emploi.

Article 4.2 — Description de l'emploi-repère déterminé par la branche pour les salarié(e)s polyvalent(e)s

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Définition de l'emploi et nature de l'activité

Le ou la salarié (e) polyvalent (e) occupe un emploi en vue d'une insertion sociale et professionnelle.

Conditions, lieu et nature de l'activité

L'activité peut s'exercer au sein des ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire mais également auprès, de particuliers, d'associations, de collectivités ou d'entreprises dans le cadre d'une mise à disposition autorisée par les dispositions légales et réglementaires. L'activité peut s'exercer 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 développées au cours de l'emploi

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 4.3 — Classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

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

Le(s) salarié(e)s polyvalent(e)s correspondent à la catégorie professionnelle « Ouvriers/employés ».

Article 4.4 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

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 4.5 — Gestion des carrières

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Les salariés occupant un emploi repère « salarié(e) polyvalent(e) » ont vocation à être salariés par les ateliers et chantiers d'insertion ou plus largement par des structures de l'insertion par l'activité économique ou de l'économie sociale et solidaire sur des périodes limitées dans le temps au regard de la raison d'être de leur emploi et de l'objectif poursuivi de renforcer leur insertion dans les autres secteurs d'activité. La notion de gestion de carrière au sein même de la structure employeuse n'est donc pas toujours pertinente pour ce type d'emploi.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère « salariés polyvalents » et qui seraient embauchés sur de longues durées, une négociation sur le déroulement de carrière se tiendra entre les partenaires sociaux de la branche avant le 1er janvier 2026 pour prendre en compte leurs spécificités au regard du présent article.

Titre V Classification et rémunération minimale des salariés non visés au titre IV

Article Préambule

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Concernant le champ d'application du présent titre, les partenaires sociaux rappellent qu'il n'a pas vocation à s'appliquer aux salariés qui bénéficient d'actions d'accompagnement et/ou de formation soit en raison de difficultés d'insertion sociale et professionnelle qu'ils rencontrent soit parce qu'ils étaient privés durablement d'emploi malgré l'accomplissement de démarches de recherches d'emploi et qu'ils correspondent à la définition donnée par le titre IV.

À l'exclusion des salariés définis au premier alinéa, le présent titre s'applique à tous les autres salariés embauchés dans le champ de la branche.

Article 5.1 — Principes et fonctionnement de la classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Article 5.1.1 — Définition et fonctionnement général

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

La présente classification a pour objectif de mettre en place un système d'évaluation et de hiérarchisation des postes, permettant ainsi aux structures et aux salariés de situer les postes dans le périmètre de la branche.

La présente section définit ainsi une grille de classification constituant un support commun et objectif pour définir les emplois-repères existants au niveau de la branche professionnelle.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des structures, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les partenaires sociaux ont particulièrement tenu à prendre en compte l'élément “technicité insertion”, qui est essentiel dans le champ d'application de la présente classification.

Cette méthode de classification vise à être objective et à garantir l'équité entre l'ensemble des salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des fonctions réalisées et sur l'analyse du contenu des postes.

La grille de classification constitue le socle à partir duquel sont définis d'une part les emplois-repères au niveau de la branche (i) et d'autre part les emplois-repères définis au niveau des structures (ii) permettant ainsi de classifier les postes occupés par les salariés (iii).

(i) Les emplois-repères définis par la branche

Il s'agit d'un emploi type défini pour l'ensemble de la branche auquel se rattachent des postes distincts exercés par les salariés dont les activités ou missions se caractérisent majoritairement par des compétences et des responsabilités communes.

Les emplois-repères définis par la branche représentent la majorité des postes existants dans la branche et en assurent la cohérence.

(ii) Les emplois-repères définis par les structures

Les emplois-repères définis par la branche ne constituent toutefois pas une liste exhaustive de l'ensemble des emplois auxquels les postes occupés par les salariés peuvent se rattacher. C'est pourquoi, les structures ont la possibilité de définir leur propre emploi-repère à partir de la grille de classification définie par la branche pour des postes pour lesquels le rattachement à l'un des emplois-repères définis par la branche n'est pas possible.

(iii) Les postes occupés par les salariés

Un poste occupé par un salarié correspond à un ensemble d'activités, de missions et de tâches effectuées. Si le poste correspond majoritairement dans sa définition à l'un des emplois-repères fixé par la branche alors il lui est rattaché.

Article 5.1.2 — Grille de classification

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Cette grille s'appuie sur quatre éléments pris en compte au sein de la branche pour caractériser un poste, subdivisés en différents paliers. L'ensemble de ces éléments forme un emploi-repère.

1. Savoir-faire

Il s'agit d'apprécier le niveau de compétences générales ou professionnelles requises pour l'exercice du poste sans tenir compte des compétences en matière d'insertion.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas d'expérience ni de formation spécifique relative à ce poste.
2	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
3	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans l'emploi (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
4	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
5	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.

6	Des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.
---	---

2. Technicité insertion

Il s'agit d'apprécier les connaissances et compétences relatives au champ de l'insertion notamment par l'activité économique en complément des autres compétences professionnelles.

Cet élément comprend 6 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
2	Une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de l'insertion.
3	Une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion notamment par l'activité économique de la structure et/ou Une mise en œuvre de techniques, d'encadrement pédagogique, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi.
4	Des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
5	Des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
6	Des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires.

3. Autonomie

Il s'agit d'apprécier l'autonomie développée dans le cadre des postes en prenant en compte notamment le suivi des consignes, l'aptitude à développer des objectifs ou encore de conduire des projets.

Cet élément comprend 7 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	D'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.
2	De réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
3	De mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
4	De conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
5	De travailler dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
6	Développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
7	De conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires ou organisationnelles. Délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.

4. Coopération. Encadrement

Il s'agit d'apprécier le degré de coopération ou d'encadrement exercé dans le cadre du poste. Sont pris en compte notamment l'animation d'équipes, l'encadrement technique d'équipes, l'encadrement fonctionnel ou hiérarchique ou encore l'existence ou non d'une délégation de pouvoirs.

Cet élément comprend 5 paliers définis de la manière suivante :

P	Description du palier, le poste nécessite...
1	Pas d'encadrement – Pas de prescription d'activité.
2	De prescrire des activités et des modalités de leur réalisation en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et de participer à l'animation d'activités. D'accueillir de nouveaux arrivants.
3	L'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoirs-faire et des savoir-être en situation de production. Ou le management fonctionnel/transversal de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation/le développement qualitatif ou quantitatif de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.

4	L'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que les salariés polyvalents). L'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Participation au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement de ses collaborateurs (autres que salariés polyvalents).
5	D'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que les salariés polyvalents).

Article 5.1.3 — Calcul des paliers pour définir les coefficients des emplois-repères

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Chaque palier des quatre éléments de la grille définie ci-dessus correspond à un nombre de points défini par la branche professionnelle (cf. tableau ci-dessous).

Les points obtenus pour chaque élément s'additionnent et permettent d'obtenir le coefficient correspondant au poste occupé par le ou la salarié(e). Ce coefficient est indiqué au contrat de travail et au bulletin de salaire.

Savoir-faire		Technicité insertion		Autonomie		Coopération Encadrement	
Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points	Paliers	Points
1	55	1	51	1	65	1	69
2	72	2	53	2	71	2	72
3	83	3	68	3	78	3	84
4	94	4	72	4	84	4	123
5	131	5	77	5	108	5	180
6	180	6	130	6	123	/	/
/	/	/	/	7	180	/	/

Article 5.1.4 — Définition des emplois-repères de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

À partir de la grille de classification, les partenaires sociaux ont décidé de définir des emplois-repères au niveau de la branche pour les postes les plus fréquemment occupés par des salariés au sein du secteur. Cet article pourra être complété par avenant si les partenaires sociaux constatent l'apparition d'un emploi-repère récurrent au niveau de la branche. Pour les emplois-repères non définis par la branche, il est renvoyé à l'article 5.1.5 du présent titre.

Le poste est apprécié par rapport aux missions majoritairement exercées et est comparé aux différents emplois-repères déjà définis par la branche. Si le poste occupé, eu égard aux missions majoritairement exercées, correspond à un emploi-repère de branche, alors ce poste doit impérativement être rattaché à cet emploi-repère sans possibilité de créer un emploi-repère différent.

Les emplois-repères définis par la branche correspondent à trois filières principales :

Filière production	Filière insertion	Filière management ou d'appui
Assistant(e) technique Assistant(e) technique confirmé(e) Assistant(e) technique expert(e)	Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e) Accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)confirmé(e) Encadrant(e) technique pédagogique et social(e)expert(e)	Assistant(e) administratif(ve) financier(ère) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) confirmé(e) Technicien(ne) administratif(ve) financier(ère) expert(e) Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines Responsable administratif(ve) et financier(ère) ou responsable ressources humaines confirmé(e) Coordinateur(trice) Coordinateur(trice) confirmé(e) Coordinateur(trice) expert(e) Directeur(trice) ou directeur(trice) adjoint(e) Directeur(trice) confirmé(e)

5.1.4.1. Définition générale de l'assistant(e) technique :

L'assistant(e) technique réalise des travaux techniques sous la responsabilité d'un(e) encadrant(e) technique, dans le cadre des activités de la structure et assiste l'encadrant(e) technique, pédagogique et social dans les tâches simples.

Le poste conduit notamment à :

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

Emploi-repère d'assistant(e) technique”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	1	Le poste ne nécessite pas ou peu d'expérience ni formation spécifique.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	1	Le poste nécessite d'appliquer des consignes précises ou des procédures connues ou des modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.

Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.
----------------------------	---	--

Emploi-repère d'assistant(e) technique confirmé(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	2	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 2 à 3 ans) ou une qualification correspondant au niveau 3 du cadre national des certifications en lien avec l'emploi considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser des activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Le poste permet de choisir les moyens à mettre en œuvre selon différentes solutions prédéfinies. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer d'encadrement ou de prescrire des activités.

Emploi-repère d'assistant(e) technique expert(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'exercer de l'encadrement ou de prescrire des activités.

5.1.4.2. Définition générale d'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de son projet d'accompagnement, le (la) titulaire du poste est le référent des salariés polyvalents en matière de parcours d'insertion et de formation. Il/elle intervient sur l'ensemble des aspects liés aux parcours d'insertion (accompagnement social et accompagnement professionnel).

Le poste conduit notamment à :

- veiller à la levée des problématiques sociales afin de construire puis mettre en œuvre les projets professionnels ;
- accompagner les salariés polyvalents dans toutes les étapes en vue de leur insertion professionnelle en ayant une connaissance territorialisée du bassin d'emploi et des acteurs mobilisables pour contribuer à l'insertion ;
- maîtriser des techniques d'entretien, d'animation collective, d'aide à la résolution de problèmes ;
- participer au développement qualitatif de la structure.

Emploi-repère d'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement de la structure. Pour construire des parcours d'insertion, lever les freins périphériques, et pour contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, diagnostics bilan, évaluation, partenariat...). Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, de formation, d'accompagnement socioprofessionnel en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les encadrant(e)s techniques.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales, l'accompagnement dans le cadre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'encadrement technique et les autres partenaires internes ou externes. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Les vérifications du travail sont non systématiques et a posteriori et portent notamment sur le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d'accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) confirmé(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour accompagner les parcours d'insertion.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail), attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire les activités d'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste implique de participer à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités.

Emploi-repère d’accompagnateur(trice) socio-professionnel(le) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	5	Le poste nécessite des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation (élaboration de projets, conception et évaluation de dispositifs)...
Autonomie	5	Le poste nécessite : - d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs ; - de participer à l'amélioration des parcours d'insertion grâce à des adaptations des méthodes et processus.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le mangement fonctionnel peut également intégrer de l'encadrement de salariés polyvalents.

5.1.4.3. Définition de “encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)”

Au sein d'une structure d'insertion 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.

Le poste conduit notamment à :

- permettre une progression des salariés polyvalents dans les aspects savoir-faire professionnels et dans les attitudes attendues en situation professionnelle ;
- faire acquérir les gestes techniques en lien avec le support de production ;
- contribuer avec l'équipe à l'accompagnement et au suivi des parcours d'insertion (recrutement, bilan, partenariat...) ;
- accompagner l'émergence des projets professionnels ;
- participer à l'organisation et au développement de la production de la structure en lien avec les contraintes économiques et d'insertion.

Emploi-repère d’encadrant(e) technique, pédagogique et social(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en relation avec les activités supports. Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une mise en œuvre de techniques d'intervention, d'encadrement, de formation en particulier auprès de publics éloignés de l'emploi. Ces techniques sont mises en œuvre dans le cadre d'un travail en équipe en particulier avec les postes exercés dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre sur instructions générales : - l'organisation de la production d'activités supports ; - sa contribution à la mise en œuvre du parcours d'insertion en relation avec l'équipe en charge de l'accompagnement ; - les techniques d'apprentissage en situation de travail. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d’encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	4	Le poste nécessite la conduite des activités de l'insertion définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer l'encadrement et le management de salariés polyvalents en vue de développer des savoir-faire et des savoir-être. En particulier, il nécessite : - d'organiser et d'animer le travail en équipe de production ; - de maîtriser et faire appliquer les règles de fonctionnement de la structure en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'en matière de cohésion et de fonctionnement d'un groupe.

Emploi-repère d’encadrant(e) technique, pédagogique et social(e) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation (notamment en situation de travail) attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.

Autonomie	5	Le poste nécessite : - d'agir en autonomie dans le choix des moyens et méthodes ; - de participer à l'amélioration et au développement des activités supports tant sur le plan des méthodes et processus que du développement de l'activité. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	3	Le poste nécessite d'assurer le management fonctionnel de tout ou partie de l'équipe permanente en vue de faire progresser l'organisation et le développement de la structure. Le management fonctionnel peut également intégrer du management de salariés polyvalents.

5.1.4.4. Définition de l'assistant(e) ou technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère)

Au sein d'une structure d'insertion, le poste rattaché à cet emploi-repère implique de travailler à l'exécution de travaux de secrétariat, d'accueil, administratifs et /ou comptables dans le respect du projet de la structure.

Le poste conduit notamment à :

- traiter les opérations administratives liées à la gestion de l'activité et aux ressources humaines ;
- assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités ;
- et /ou assurer des travaux de comptabilité et paye.

Emploi-repère de l'assistant(e) administratif(ve) et financier(ère)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	3	Le poste nécessite comme prérequis la maîtrise de techniques professionnelles en matière administrative et notamment des compétences en matière d'organisation, d'accueil ou encore de classement. Dans ce contexte, le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif 3 à 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	1	Le poste ne nécessite peu ou pas de connaissances spécifiques du contexte de l'insertion notamment par l'activité économique.
Autonomie	2	Le poste nécessite de réaliser les activités d'après des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés. Les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.
Coopération Encadrement	1	Le poste ne nécessite pas d'encadrement ni de prescription d'activités.

Emploi-repère du technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) confirmé(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	3	Le poste nécessite de mettre en œuvre des activités (missions administratives ou comptables) définies par des instructions générales. Le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre est à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures préconisées.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; le poste implique d'accueillir de nouveaux arrivants.

Emploi-repère du technicien(ne) administratif(ve) et financier(ère) expert(e)

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	2	Le poste nécessite une compréhension et une prise en compte des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	4	Le poste nécessite de conduire des activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.
Coopération Encadrement	2	Le poste nécessite la participation à la prescription de tâches et de modalités de réalisation de l'activité en conseillant si nécessaire d'autres salariés (polyvalents ou non) et à l'animation d'activités ; l'accueil de nouveaux arrivants.

5.1.4.5. Définition du responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines

Au sein d'une structure d'insertion et dans le cadre de sa gestion, le (la) responsable administratif(ve) & financier(e)/responsable ressources humaines 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.

Le poste conduit notamment à :

- mettre en place tout système utile à la gestion administrative, financière et de ressources humaines ;
- contribuer au dialogue social au sein de la structure ;
- construire des outils permettant d'évaluer, d'aider à la prise de décisions le directeur et/ou le conseil d'administration ;
- construire des outils de suivi de budget, d'investissements et des parcours de formation des salariés ;
- veiller au respect du cadre réglementaire ;
- appliquer la politique des ressources humaines dans le recrutement, le suivi des conditions de travail, la mise en place de formation, le développement des compétences et la rupture des contrats de travail ;

- accompagner la direction et la présidence de la structure dans l'organisation et la gestion des conditions de travail.

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment du recrutement, de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste implique : - d'organiser le travail, et encadrer des salariés ; - d'animer et mobiliser les équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; - participer au recrutement, intégration, évaluation et proposition de plans d'actions de développement des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère “responsable administratif(ve) et financier(ère)/responsable ressources humaines confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré afin de coordonner des projets et des personnes et connaître notamment les outils et processus en matière RH, comptable, financière.
Technicité insertion	3	Dans le cadre notamment de la participation à la recherche de financement ou encore de gestion administrative et financière, le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte d'activité de la structure.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : - d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; - d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; - de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.6. Définition de “coordinateur(trice)”

Au sein de la structure, le poste consiste à coordonner tout ou partie des actions de la structure, dans le respect du projet associatif.

Le poste conduit notamment à :

- coordonner des activités de la structure et des actions en participant également au développement de nouveaux projets ;
- manager les salariés sous sa responsabilité ;
- représenter la structure dans le territoire et faire vivre les partenariats ;
- venir en appui de la direction dans la prise de décision.

Emploi-repère de “coordinateur(trice)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	4	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	3	Le poste nécessite une maîtrise des problématiques liées à l'activité, et à l'environnement administratif, réglementaire, financier du contexte de la mission d'insertion par l'activité économique de la structure.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. Le poste permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : - d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; - d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; - de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.

Technicité insertion	4	Le poste nécessite des compétences techniques spécifiques dans le champ de l'insertion ou la formation, attestées par une expérience professionnelle du poste considéré (plus de 5 ans à titre indicatif) ou par un parcours de formation ou de certification en rapport direct avec le poste.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : - d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; - d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; - de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “coordinateur(trice) expert(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le poste (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	5	Le poste nécessite d'exercer en autonomie dans le périmètre de responsabilité. Il nécessite d'agir dans le cadre d'axes fixant les objectifs à atteindre. L'emploi permet un choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs, et l'amélioration des modes opératoires, méthodes et processus. L'action menée fait l'objet d'une évaluation globale.
Coopération Encadrement	4	Le poste nécessite : - d'assurer l'organisation du travail, et l'encadrement de salariés (autres que salariés polyvalents) ; - d'assurer l'animation et la mobilisation d'équipes permanentes sur des projets et objectifs individuels et collectifs ; - de contribuer au recrutement, à l'intégration, l'évaluation, aux propositions de plans d'actions de développement des collaborateurs (autres que salariés polyvalents).

5.1.4.7. Définition du “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Dans le cadre du projet de la structure porteuse du projet d'insertion définie 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 la structure à l'extérieur, anticipe les évolutions et propose au conseil d'administration des orientations.

Le poste conduit notamment à :

- 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 la structure ;
- optimiser le budget de la structure de façon à utiliser au mieux les financements, par la mise en place d'une gestion rigoureuse ;
- 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.

Emploi-repère de “directeur(trice), directeur(trice) adjoint(e)”

Élément	Palier	Description
Savoir-faire	5	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle dans le métier (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 6 du cadre national des certifications en lien avec le poste considéré pour gérer la structure, gérer les ressources humaines, développer des projets, assurer une veille et selon le périmètre de délégation.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	6	Le poste nécessite de développer et piloter des activités en fonction d'objectifs ou d'enjeux stratégiques, proposer les projets pour préparer l'avenir. Les directives générales reçues fixent les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs.
Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

Emploi-repère de “directeur(trice) confirmé(e)”

Élément	Palier	Description
---------	--------	-------------

Savoir-faire	6	Le poste nécessite des compétences professionnelles acquises par une première expérience professionnelle (à titre indicatif plus de 5 ans) ou une qualification correspondant au niveau 7 du cadre national des certifications en lien avec l'activité du ou des services placés sous sa responsabilité selon l'échelle et le niveau de complexité de l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (l'établissement par exemple). Le poste nécessite la maîtrise de plusieurs domaines de compétences en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de la structure.
Technicité insertion	6	Le poste nécessite des compétences de développement de l'objet social de la structure et de représentation auprès des partenaires. Il peut nécessiter des compétences d'ingénierie avérées se caractérisant par une capacité de formalisation de méthodologies d'interventions en matière d'insertion ou de formation.
Autonomie	7	Le poste nécessite de conduire des projets, d'assumer par délégation permanente des responsabilités budgétaires et organisationnelles. Le poste nécessite de disposer d'une délégation de la présidence de la structure pour proposer la stratégie de la structure ou de l'établissement et les ressources à mettre en œuvre. L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de la structure.
Coopération Encadrement	5	Le poste nécessite d'assumer une délégation permanente de responsabilité hiérarchique sur l'ensemble de la SIAE ou d'une partie significative de la SIAE (établissement par exemple). L'animation et la mobilisation d'équipes sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Le poste nécessite également d'assurer le recrutement, l'intégration, l'évaluation, les procédures de sanctions et de proposer des plans d'actions de développement de compétences des salariés (autres que salariés polyvalents).

Article 5.1.5 — Rattachement des postes à la classification de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

1. Rôle des représentants du personnel lors de la mise en place du présent avenant

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'informer et de consulter les représentants du personnel à l'occasion de l'application d'un nouveau système de classification ou lorsque des modifications substantielles au système de classification anciennement pratiqué sont constatées.

Ainsi, le déploiement du présent avenant fera l'objet d'une information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe. L'employeur présentera le nouveau système de classification et les conséquences que cela peut engendrer dans la structure. Notamment, il fera une présentation anonymisée du rattachement des postes qu'il entend pratiquer.

Conformément à l'article R. 2312-6 du code du travail, et à défaut d'accord, le comité social et économique (peu important l'effectif de la structure) est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations relatives à la nouvelle classification. Ces délais peuvent être augmentés en cas d'intervention d'un expert dans les conditions fixées à l'article précité.

Cette information-consultation devra avoir lieu en amont de l'information qui sera destinée à l'ensemble des salariés afin que les représentants du personnel aient une connaissance suffisante du dossier pour pouvoir accompagner les salariés ou répondre à leurs questionnements.

Un guide de déploiement sera mis à la disposition des structures et des représentants du personnel. Il est rappelé que les représentants du personnel peuvent saisir les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en cas de questionnement.

Il est rappelé que le déploiement d'une classification ne doit engendrer aucune forme de discrimination et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit être garanti. Les représentants du personnel veilleront spécifiquement à ce que ces principes soient respectés et feront une alerte auprès de la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle si un manquement à ces principes était constaté.

2. Information des salariés lors de la mise en place du présent avenant

À l'issue de l'information et consultation du CSE, les salariés sont informés par tout moyen du déploiement à venir du système de classification et des différentes conséquences susceptibles d'intervenir pour eux.

Au moment de la mise en place du présent avenant, une présentation, à partir du guide de déploiement, sera faite sur le fonctionnement de la classification et le calcul des salaires minima. L'employeur mettra spécifiquement en exergue les nouveautés du système de classification issues du présent avenant.

3. Établissement d'une fiche de poste et méthode de classification

Tout rattachement d'un poste à un emploi-repère doit nécessairement se faire à partir d'une fiche de poste correspondant aux fonctions réellement réalisées par le salarié. Cette fiche de poste est rédigée préalablement, de manière objective et elle doit recenser l'ensemble des activités accomplies dans le cadre du poste afin de permettre un rattachement objectif à la présente classification.

Il est rappelé que ce sont les postes qui sont rattachés à la classification de la branche et non les personnes. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'il s'agit d'analyser les exigences du poste en matière de compétences et non pas d'analyser celles détenues par la personne sauf si le poste a évolué en conséquence. Des exemples pour illustrer ce principe seront donnés dans le guide de déploiement.

4. Emplois-repères préalablement définis par la branche

À partir de cette fiche de poste, l'employeur évalue le rattachement qui lui semble pertinent par rapport à un emploi-repère défini par la branche. Les emplois-repères définis au niveau de la branche sont impératifs et ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation différente.

Les emplois-repères qui ont été fixés par la branche se trouvent définis à l'article 5.1.4.

5. Emplois-repères définis par les structures employeuses

Si le poste ne correspond à aucun emploi-repère qui a été préalablement déterminé dans la présente convention, l'employeur se fonde

obligatoirement sur la grille définie par la branche pour créer son propre emploi-repère. Il évalue, pour chaque élément, le palier correspondant au poste à rattacher.

Une fois l'emploi-repère créé et notifié au salarié, il doit le transmettre pour information auprès du secrétariat de la branche professionnelle à partir de l'adresse électronique indiquée dans le guide de déploiement. La branche liste dans son rapport annuel l'ensemble des emplois-repères qui ont été créés par des structures employeuses.

Des exemples sont fournis dans le guide de déploiement.

6. Entretiens et notifications au salarié

Une fois le rattachement effectué auprès soit d'un emploi-repère défini par la branche ou d'un emploi-repère créé au niveau de la structure employeuse à partir de la grille établie par la branche, le salarié est informé de sa nouvelle classification.

- Au moment de la mise en place du présent avenant.

Si le nouveau rattachement n'entraîne pas de changements substantiels pour le salarié, la nouvelle classification est notifiée par écrit au salarié. C'est le cas si le rattachement à la nouvelle classification du salarié est assimilable au précédent.

En dehors de ce cas, un entretien est organisé avec le salarié afin de lui présenter le nouveau rattachement de son poste à un emploi-repère et les raisons objectives qui ont conduit à ce résultat. À l'issue de cet entretien, une notification écrite doit être remise au salarié indiquant le nouvel emploi-repère auquel le poste est rattaché.

Si le nouveau rattachement du salarié à la classification entraîne une augmentation de son salaire effectif, un avenant au contrat de travail est rédigé.

Le salarié qui estimerait ne pas bénéficier du bon rattachement de son poste à l'emploi-repère (de branche ou d'entreprise) peut contester par écrit sa classification en adressant sa lettre à l'employeur. Ce dernier répond par écrit dans le mois qui suit la réception de la lettre sur les raisons objectives qui ont conduit au rattachement notifié. En cas de désaccord, un entretien peut être organisé à la demande du salarié dans le mois qui suit. Le salarié peut être accompagné par un représentant du personnel. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le salarié peut former un recours auprès de la commission paritaire nationale de recours dans les conditions définies ci-après.

- Après la période transitoire de six mois à compter de l'extension.

Le rattachement du poste à la classification est notifié au salarié à l'occasion de la signature du contrat de travail.

7. Guide de déploiement

Un guide de déploiement est mis à disposition des structures, représentants du personnel et salariés qui doivent en prendre connaissance et en faire l'application lors du déploiement de la classification.

Il pourra faire l'objet d'adjonctions ou de modifications en cas d'interprétation demandée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

8. Commission paritaire nationale de recours

En cas de désaccord non préalablement résolu en interne sur le positionnement du poste du salarié par rapport à la classification, la commission paritaire nationale de recours de la branche professionnelle pourra être saisie.

Une trame et une procédure spécifiques seront mises à disposition des salariés souhaitant saisir la CPNR.

Pendant l'année qui suit l'extension, les partenaires sociaux veilleront à se réunir dans le mois qui suit la saisine. À l'issue de cette période, le délai prévu au titre 2 de la présente convention collective s'applique.

Article 5.1.6 — Définition des catégories professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Les catégories professionnelles de la branche sont définies de la manière suivante :

	Ouvriers/employés	Technicien/agent de maîtrise	Cadres et assimilés
Coefficient	Les salariés polyvalents et les emplois-repères dont le coefficient est inférieur à 290.	Les emplois-repères dont le coefficient est supérieur ou égal à 290.	Assimilés cadres : à partir du coefficient 370 sous réserve d'avoir – et ce de manière cumulative – au moins le niveau 5 en autonomie et le niveau 4 en encadrement.
			Cadres : à partir du coefficient 440.

Cette catégorisation correspond aux coefficients tels qu'ils sont définis dans la présente classification (hors majoration). La catégorie professionnelle du poste occupé par le salarié dépend de la définition donnée par la branche.

Article 5.1.7 — Parcours professionnels et entretiens périodiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

1. Parcours professionnels et formation

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance du parcours professionnel qui doit être co-construit avec chaque salarié. Il est notamment rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle.

Il est également rappelé qu'en cas de changement de fonctions ou d'emploi, les parties peuvent convenir d'une période probatoire par avenant au contrat de travail qui en fixe les conditions. Il peut être mis fin à la période probatoire avant le terme de celle-ci par l'une ou l'autre des parties si elle estime que cette période n'est pas satisfaisante. La rupture de la période probatoire a pour effet de replacer le

salarié dans ses fonctions antérieures. La durée de la période est convenue entre les parties et ne peut excéder celle de la période d'essai (renouvellement compris) définie pour la nouvelle catégorie professionnelle d'appartenance du salarié.

2. Entretiens périodiques

Les partenaires sociaux estiment que la construction d'un parcours professionnel pertinent nécessite l'organisation d'échanges entre l'employeur et le salarié par le biais de différents entretiens périodiques.

À ce titre, deux types d'entretiens ont lieu. Les entretiens sont distincts mais peuvent être réalisés successivement lorsqu'ils sont réalisés la même année.

a) Définition et objet de l'entretien d'évaluation

L'entretien a lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans la deuxième année civile suivant celle de l'embauche puis périodiquement tous les 2 ans. Au cours de cet entretien, le salarié et son supérieur hiérarchique abordent :

- la situation professionnelle actuelle du salarié ;
- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié ;
- 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 ;
- la rémunération perçue par le salarié ;
- la cohérence du rattachement du poste du salarié à son emploi-repère.

L'entretien d'évaluation donne lieu à un compte rendu écrit.

La structure employeuse peut adapter les modalités opérationnelles de cet entretien selon sa politique de ressources humaines. Ainsi, le contenu de cet entretien peut être adapté ou être organisé selon une périodicité plus courte.

b) Définition et objet de l'entretien de parcours professionnel (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

Un entretien est organisé selon la périodicité fixée à l'article L. 6315-1 du code du travail. Conformément aux dispositions légales applicables, cet entretien est consacré notamment aux compétences du salarié et à ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, à sa situation et à son parcours professionnel, à ses besoins de formation, à ses souhaits d'évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui ne peut donc pas être abordée.

Dans les structures employeuses de moins de trois cents salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du présent code. L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences mentionné à l'article L. 6332-1 dont il relève. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est distinct du compte rendu d'évaluation.

c) Définition et objet de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail)

L'entretien évoqué ci-dessus fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon la périodicité définie à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier :

- s'il a suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 5.2 — Salaires minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Article 5.2.1 — Fonctionnement du salaire minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Il est rappelé que la branche professionnelle fixe les salaires minima hiérarchiques permettant notamment de réguler la concurrence entre les structures et de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés.

Néanmoins, les partenaires sociaux rappellent que la branche professionnelle n'a pas pour rôle de fixer les salaires effectifs et qu'il appartient à chaque structure de déterminer sa propre politique salariale selon ses caractéristiques, contraintes et spécificités.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsqu'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative a été mise en place dans une structure, l'employeur doit engager une négociation sur la rémunération notamment les salaires effectifs. Cette négociation doit avoir lieu au moins tous les quatre ans lorsqu'un accord collectif a fixé une durée de négociation. En l'absence d'accord collectif fixant la récurrence des négociations, cette négociation doit avoir lieu tous les ans.

Les employeurs doivent s'assurer en permanence que les salaires et primes versés aux salariés sont au moins égaux aux salaires minima tels que définis par la branche.

Article 5.2.2 — Détermination du montant du salaire minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Le salaire minima se calcule selon la formule suivante :

valeur socle + (coefficient × valeur du point)

Ce montant correspond à une durée du travail à temps plein. Il convient de le calculer à due proportion pour les salariés travaillant à temps

partiel.

1. Définition et montant de la “valeur socle”

La valeur socle est un montant en euros déterminé par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la “valeur socle” est de 928 euros pour un salarié à temps plein.

2. Définition et montant du point

La valeur du point est un montant en euros déterminée par la branche et qui s'applique à l'ensemble des emplois-repères du présent titre. Elle doit être multipliée au coefficient.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, la valeur du point est de 4,04 euros pour un salarié à temps plein.

3. Revalorisation et application dans les structures employeuses

La valeur socle et la valeur du point pourront faire l'objet d'une revalorisation à l'occasion de la négociation annuelle de branche prévue à l'article L. 2241-8 du code du travail.

Ces valeurs servent à déterminer le montant global du salaire minima correspondant à un emploi-repère.

Les salaires minima s'élèvent donc à :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 144.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250052_0000_0021.pdf/BOCC

Article 5.2.3 — Majorations de minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

1. Prise en compte des diplômes

Les partenaires sociaux ont souhaité valoriser et inciter à obtenir certains diplômes ou titres correspondant au cœur de métiers de la branche professionnelle.

La liste des diplômes et certifications concernés est la suivante :

- encadrant(e) technique d'activités d'insertion par l'économique (ETAIE) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
- conseiller(e) d'insertion professionnelle – titre professionnel de niveau 5 au RNCP ;
- encadrant technique d'insertion (ETI) – titre professionnel de niveau 4 au RNCP ;
- le CQP d'encadrant pédagogique social et professionnel, lorsqu'il sera inscrit au répertoire de France compétences.

Les partenaires sociaux se réuniront régulièrement pour apprécier la pertinence de cette liste et pour la faire évoluer par avenant, le cas échéant.

Si le salarié possède l'un de ces titres et que son poste est rattaché à un emploi-repère de branche en adéquation directe avec la certification ou le titre obtenu, le montant de son minima tel que défini à l'article 5.2.2 est augmenté de 2 %.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

2. Prise en compte de l'existence d'une délégation de pouvoir avec transfert de la responsabilité pénale

En cas de délégation de pouvoirs avec transfert de la responsabilité pénale, le montant du minima tel que défini à l'article 5.2.2 sera augmenté de 5 %.

La majoration n'est valable qu'en cas de délégation conforme et qui aurait été expressément acceptée par le salarié. Pour cela, le délégataire doit avoir la compétence, l'autorité (pouvoir hiérarchique et disciplinaire) et les moyens juridiques, matériels, humains et financiers adaptés.

L'employeur doit alors comparer la rémunération effective perçue par le salarié avec ce minima majoré. Si la rémunération est en-deçà, elle devra évoluer afin d'atteindre le minima majoré.

La perte de la délégation engendre la perte du relèvement du minima et de la rémunération associés.

3. Méthode de calcul lorsque le salarié bénéficie à la fois d'une majoration pour la possession d'un diplôme et l'exercice d'une délégation de pouvoirs

Si le salarié réunit les conditions pour bénéficier des deux majorations de minima telles que prévues aux points précédents, la formule de calcul est la suivante :

Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 2 % = montant diplôme

Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 × 5 % = montant délégation de pouvoir

Salaire minima prévu à l'article 5.2.2 + montant diplôme + montant délégation de pouvoir = minima majoré

Article 5.2.4 — Points d'expérience

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Tous les deux ans à partir de l'entrée en fonction au sein de la structure, le salarié acquiert 8 points d'expérience. Ces points sont conservés même si le salarié change de postes et d'emploi-repère de rattachement au cours de la relation contractuelle.

En cas de passage d'un atelier et chantier d'insertion à un autre, l'expérience acquise chez le(s) précédent(s) employeur(s) est conservée pour le calcul des points d'expérience, à la condition que le salarié :

- le mentionne à l'employeur au plus tard dans un délai de sept jours à compter de la remise du document d'informations mentionné ci-dessous ;
- remette un certificat de travail en cohérence avec l'expérience revendiquée et une attestation du précédent employeur confirmant

l'expérience du salarié sur un atelier et chantier d'insertion conventionné dans un délai d'un mois à compter de la demande.

L'employeur intègre le paragraphe ci-dessus dans le document d'informations prévu à l'article L. 1221-5-1 du code du travail, remis au salarié dans les sept jours de la date d'embauche pour que ce dernier soit pleinement informé de cette possibilité.

Ces points d'expérience sont matérialisés par une prime apparaissant sur une ligne distincte sur le bulletin de paie. Ces points ne sont pas ajoutés au coefficient du salarié.

S'agissant des salariés à temps partiel, ils acquièrent un nombre de points proratisé en fonction du temps de travail (arrondi au nombre entier supérieur si la proratisation aboutit à un nombre décimal). La proratisation n'a pas lieu si la durée du travail est au moins égale à 80 % par rapport à un temps plein.

Les points d'expérience se substituent aux points d'ancienneté et aux points de progression professionnelle tels qu'ils existaient avant la mise en œuvre du présent avenant. Pour les salariés présents au moment de la mise en œuvre du présent avenant et ayant déjà acquis des points d'ancienneté ou de progression professionnelle, le point de départ du décompte des points d'expérience est la date de mise en œuvre du présent avenant. En parallèle, la rémunération de leur ancienneté et de leur progression professionnelle résultant de l'application des anciennes règles définies par la branche reste acquise aux salariés. En revanche, les coefficients des salariés inscrits au contrat de travail et dans les bulletins de salaire évoluent pour correspondre aux coefficients définis à l'article 5.1.3.

Article 5.2.5 — Définition du salaire minima hiérarchique et hiérarchie des normes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2026

Le salaire minima hiérarchique de la branche professionnelle est constitué du salaire minima tel que défini à l'article 5.2.2 mais également des éventuelles majorations de minima définies à l'article 5.2.3 et des points d'expérience définis à l'article 5.2.4. Ces éléments, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'employeur doit s'assurer que le salaire effectif perçu par le salarié est supérieur au minima hiérarchique. La comparaison se fait avec l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié dès lors qu'ils indemnisent l'exécution de la prestation de travail (salaire de base, primes d'objectifs, salaire différentiel, etc. En revanche, les indemnités liées à des frais professionnels ne sont pas prises en compte).

Concernant les points d'expérience, si une prime d'ancienneté a été mise en place dans la structure employeuse, l'employeur s'assure que cette prime est au moins aussi favorable que la prime versée au titre des points d'expérience telle que prévue dans le présent titre. (1)

(1) Compte tenu de l'ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232), dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

(Arrêté du 4 mai 2026 - art. 1)

Titre VI Contrat de travail

Section 1 : Recrutement

Article 1er — Egalité entre femmes et hommes et non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Etablissement du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 a 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 échant, le contenu d'une délégation de pouvoir ;
- clause de non-concurrence ;
- clauses d'objectifs ;
- clauses de mobilité.

Section 3 : Contrat de travail à durée indéterminée

Article 1er — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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.

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.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Le contrat de travail peut être suspendu, notamment par différents événements 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 réglementaires, en vigueur.

Article 4 — Départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 réglementaires en vigueur.

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

Section 4 : Contrat de travail à durée déterminée

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Congés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 2 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Les congés pour événements familiaux suivants sont accordés, sans condition d'ancienneté ; ils remplacent les dispositions légales et réglementaires 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 événements 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 — Congés pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

Titre VII Durée du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et régit les repos et jours fériés.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Section 1 : Enregistrement du temps de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

(Arrêté du 31 octobre 2012, art. 1er)

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

Préambule (1)

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.

(1) Le préambule est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 se rendre sur son lieu de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 9 : Temps de trajet entre deux lieux de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Section 10 : Temps de repas

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

Section 13 : Travail exceptionnel entre 22 heures et 6 heures

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 avril 2013

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.

Titre VIII Régimes de retraite

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Titre IX Régime de prévoyance

Article 9.1 — Organismes recommandés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance permettant de couvrir pour l'ensemble des salariés les risques liés au décès, à l'invalidité absolue et définitive, à l'incapacité temporaire de travail et à l'invalidité et incapacité permanente professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux – après une procédure de mise en concurrence – ont choisi de recommander pour assurer la couverture des garanties de prévoyance :

- Mutex, société anonyme au capital de 37 302 300 euros – entreprise régie par le code des assurances immatriculée au RCS de Nanterre 529 219 040 dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, 92320 Châtillon ;
- l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance – Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et à but non lucratif – numéro SIREN 788 334 720, dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris – assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint substitutive.

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une structure relevant du champ d'application de l'accord et sont tenus d'appliquer un tarif unique tout en offrant des garanties identiques pour toutes les structures et tous les salariés concernés.

Article 9.2 — Mise en œuvre du régime

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire. Les salariés ne pourront donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention, y compris celles non adhérentes auprès des organismes assureurs recommandés, devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, pour une contribution au moins aussi favorable.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

Article 9.2 bis — Bénéficiaires du régime

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le régime de prévoyance est applicable à l'ensemble des salariés dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent titre.

Pour l'application du présent titre, les « cadres » sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC délivré pour la branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion.

Les « non-cadres » sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées.

Article 9.3 — Garanties du régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

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, 250 % du salaire brut annuel.

3.1.2. Indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques. Ensemble du personnel

En cas de décès du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques et sur présentation des justificatifs, une indemnité forfaitaire pour frais d'obsèques d'un montant égal à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès. Cette indemnité est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés. Cette indemnité se cumule avec le capital de base versé en cas de décès.

3.1.3. Dévolution du capital décès

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. 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 12e anniversaire : 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
- du 12e au 18e anniversaire : 15 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès ;
- du 18e au 26e anniversaire si poursuite d'études ou événements assimilés : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

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, 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.

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. (1)

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 à la suite d'une maladie ou d'un accident d'ordre professionnel ou non, justifiant d'un 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 : 25 % 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 des obligations légales en vigueur.

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 (prélèvements sociaux retranchés) s'établit comme suit :

- invalidité de 1re catégorie : rente nette de 48 % du salaire net à payer avant impôt ;
- invalidité de 2e ou 3e catégorie : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle " n " compris entre 33 % et moins de 66 % : rente nette = $(3n/2) \times 85 \%$ du salaire net à payer avant impôt ;
- taux d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 66 % : rente nette de 85 % du salaire net à payer avant impôt.

n = taux d'incapacité reconnu 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 avant impôt.

3.6. Salaire de référence

Pour l'ensemble des garanties, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de la rémunération.

En cas d'arrêt de travail au cours de cette période, le salaire est entièrement reconstitué.

Lorsque le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur et ayant été soumis à cotisation au titre du contrat.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est défini pour chacune des garanties comme suit :

3.6.1. Garanties décès-IAD, rente éducation et rente de conjoint

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations.

3.6.2. Garanties incapacité temporaire de travail

Le salaire de référence est le salaire brut fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié

ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (indemnités journalières versées par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, non comprises).

3.6.3. Garanties invalidité, incapacité permanente professionnelle

Le salaire de référence est le salaire net à payer avant impôt fixe (majoré des éventuels éléments variables de la rémunération) versé par l'employeur au salarié ayant donné lieu au paiement des cotisations au cours des 12 mois civils d'activité précédant la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations (sous déduction des rentes ou pensions versées par la sécurité sociale ou la Mutualité sociale agricole, prélèvements sociaux retranchés).

3.7. Remise de la notice d'informations aux salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent avenant, les organismes assureurs établissent une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription. L'employeur est tenu de remettre cette notice à chaque salarié. Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'employeur est également tenu d'informer chaque salarié en remettant la notice établie à cet effet par l'organisme de prévoyance, la preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombe à l'employeur.

(1) 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.
(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

Article 9.4 — Cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

4.1. 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 9.5 ci-après ainsi que la reprise des sinistres en cours conformément aux modalités de l'article 6.2 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.

4.2. Montant des taux de cotisations

Salariés cadres
Part totale (employeurs et salariés).
(En pourcentage.)

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Capital décès/ IAD	0,74	0,12		0,12	0,74	0,24
Rente éducation	0,24	0,12		0,12	0,24	0,24
Rente de conjoint	0,33				0,33	
Invalidité – IPP	0,19	0,12	0,05	0,12	0,24	0,24
Total	1,50	0,36	0,05	0,36	1,55	0,72
ITT [1]	0,17	0,17	0,17	0,17	0,34	0,34
Total	1,67	0,53	0,22	0,53	1,89	1,06
[1] Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.						

Salariés non-cadres
Part totale (employeurs et salariés).
(En pourcentage.)

Garantie	Employeur T1/ T2	Salarié T1/ T2	Total T1/ T2
Capital décès/ IAD	0,12	0,12	0,24
Rente éducation	0,12	0,12	0,24
Invalidité – IPP	0,12	0,12	0,24
Total	0,36	0,36	0,72
ITT [1]	0,17	0,17	0,34
Total	0,53	0,53	1,06
[1] Base de cotisation : masse salariale des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.			

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est le salaire annuel brut total soumis aux cotisations de sécurité sociale (y compris primes, gratifications et rappels de salaires dus sur la période), pris en compte dans la limite des tranches mentionnées aux conditions particulières.

On entend par :

- tranche 1 : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

Article 9.5 — Maintien des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

5.1. 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 du régime prévoyance complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, 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 12 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.

À 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.

5.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Conformément au bulletin officiel de la sécurité sociale applicable à la date de signature du présent avenant, lorsque les contrats de travail de certains salariés sont suspendus qu'elle qu'en soit la cause et que les salariés concernés sont indemnisés pendant cette période, les garanties de prévoyance sont maintenues.

Dans le cas où le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, le bénéfice de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans l'entreprise doit être maintenu pour les salariés et, le cas échéant, pour leurs ayants droit.

Dans le cas du versement par l'employeur d'un revenu de remplacement les garanties de prévoyance doivent être maintenues. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité ...).

Pour conserver le caractère collectif des garanties proposées par l'entreprise, la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie objective dont relève le salarié au moment de la suspension doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit).

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit également acquitter la part salariale de la contribution, calculée selon les règles prévues par le régime. Si l'acte instituant les garanties dans l'entreprise prévoit que la garantie est maintenue à titre gratuit, il n'y a pas de contribution salariale.

Néanmoins, l'application d'une répartition du financement des garanties entre l'employeur et le salarié plus favorable pour les seuls salariés dont le contrat est suspendu ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

Article 9.6 — Définition et prise en charge des sinistres en cours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

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.

Pour les entreprises non précédemment assurées auprès des organismes recommandés qui viendraient à rejoindre le régime conventionnel, une pesée spécifique du risque représenté par ces entreprises sera réalisée.

Dans ce cas, les organismes assureurs recommandés 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 9.7 — Degré élevé de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le régime de prévoyance 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 peut se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a et au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La liste des actions de prévention et d'action sociale mises en œuvre sera définie par la commission paritaire nationale de prévoyance et frais de santé (CPNP-FS).

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent dans le champ professionnel qu'elles couvrent.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à l'organisme assureur, d'un montant de 2 %.

Pour les structures adhérant au contrat d'assurance des organismes assureurs recommandés, ce financement sera affecté au fonds social dédié, bénéficiant aux seuls salariés de ces structures.

En fonction des résultats du régime, ce fonds pourra également être abondé sur décision des partenaires sociaux de la branche et des organismes assureurs recommandés.

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 CPNP-FS.

Les structures ayant choisi pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que les organismes assureurs recommandés devront également prévoir la mise en œuvre d'actions sociales au sein des régimes mis en place à leur niveau.

Article 9.8 — Suivi du régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le régime est administré par une commission paritaire de suivi composée de représentants des organisations représentatives au sein de la branche, 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 ;
- fixe, dans le cadre du fonds social, les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et en contrôle la mise en œuvre.

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

Article 9.9 — Revalorisation des salaires de référence et des prestations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

9.1. Revalorisation en cours de contrat

Les salaires de référence et les prestations sont revalorisés selon les dispositions des conditions générales applicables au présent dispositif.

Pour les éléments ci-après, le taux de revalorisation annuel est fixé en fonction d'un taux décidé annuellement par la CPNP-FS en accord avec les organismes assureurs recommandés et dont le niveau dépend des résultats de la mutualisation de l'ensemble des contrats relevant de la branche professionnelle et des résultats financiers des organismes assureurs recommandés pour l'année N – 2 :

- salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente professionnelle et des capitaux décès ;
- prestations incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente.

9.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme (incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation et rente de conjoint) continuent à être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Les revalorisations cesseront donc d'être appliquées à la date d'effet de la résiliation.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon une méthode au moins aussi favorable que celle prévue par le contrat de l'organisme résilié.

Les garanties décès seront maintenues au profit des bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Par exception, en l'absence d'organisme assureur reprenneur, la revalorisation des prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation du contrat continue d'être assurée par le dernier organisme assureur.

(1) Les stipulations de l'article 9.9 relatives à la revalorisation des salaires de référence et des prestations sont étendues sous réserve du respect de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 tel qu'interprété par la Cour de cassation dans sa décision n° 18-14351 du 16 juillet 2020, considérant notamment comme contraire à la loi Evin toute disposition faisant échec au principe du maintien des prestations et de leur revalorisation post résiliation du contrat collectif.

(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

Article 9.10 — Révision quinquennale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

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. (1)

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.

(ancien article 9)

(1) 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)

Titre X Formation professionnelle

Champ d'application

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 chantier 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 — Répartition des fonds

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 : 1,6 % 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 événements 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 — Adhésion à un OPCA et à un OPACIF

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Les entreprises adhèrent à Uniformalion 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 Uniformalion 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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

Titre XI Accords de méthode

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

Etat des lieux

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 (1)

Article 1er — Objectifs de la négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

(1) 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.

(Arrêté du 31 octobre 2012 art. 1 JORF 8 novembre 2012)

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 — Méthode et calendrier

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.

Article 3 — Durée de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 seniors

Article 1er — Objectifs de la négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Méthode et calendrier

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Durée de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Méthode et calendrier

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 la diversité dans l'entreprise.

Article 3 — Durée de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Méthode et calendrier

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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'emploi des handicapés.

Article 3 — Durée de l'accord

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 présente convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 — Intégration des salariés en poste dans chacune des catégories du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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 antérieures

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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)

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 31 mars 2011

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.