



Titre V Classification. Rémunération

En vigueur étendu

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

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

Section 1 : Salariés polyvalents et salariées polyvalentes

En vigueur étendu

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

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

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

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

ARTICLE 1ER – CLASSIFICATION

En vigueur étendu

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

ARTICLE 2 - REMUNERATION

En vigueur étendu

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

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

En vigueur étendu

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

Section 2 : Autres salariés

ARTICLE 1ER - CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu



1.1. Principe d'utilisation de la classification

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

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

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

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

1.2. Définition des niveaux

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

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

1.2.1. Assistants techniques, assistants administratifs, comptables

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

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

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

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

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

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

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

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

Il nécessite de pouvoir développer de nouveaux modes opératoires.

1.2.2. Accompagnateurs socioprofessionnels, encadrants techniques, pédagogiques et sociaux

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Statut cadre

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

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

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

1.4. Mise en place de la classification

Pour la mise en place de la classification, une information préalable du personnel sera organisée par l'employeur, d'une part, et par les organisations syndicales représentatives, d'autre part. Le rattachement de chaque poste à un emploi repère et à un niveau est effectué par la direction de la SIAE, après information et validation par l'instance statutaire compétente de la structure.

La classe conventionnelle correspondante est présentée individuellement à chaque salarié lors du premier entretien d'évaluation annuelle d'activité.



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

1.5. Procédure de recours

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - REMUNERATION CONVENTIONNELLE

En vigueur étendu

2.1. Mode de détermination des salaires

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

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

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

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

	Évolution de la valeur du point				
Date de l'accord	18 octobre 2012	10 janvier 2014	9 novembre 2017	4 décembre 2019	15 février 2021



Date d'application	1 ^{er} janvier 2013	1 ^{er} janvier 2014	1 ^{er} mars 2019	1 ^{ER} janvier 2020	1 ^{er} juillet 2021
Valeur du point	5,83	5,90	5,96	6,05	6,15

Avenant N° 29 du 15 février 2021 – Étendu

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique, les Partenaires sociaux se sont retrouvés à plusieurs occasions afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n°27 du 4 décembre 2019.

Les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 3 juin, 23 septembre 2020 et 3 février 2021 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont abouti à l'avenant ci-dessous.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n°27 du 4 décembre 2019.

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat – des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

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

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

ARTICLE 2 – VALEUR DU POINT

A compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de cet avenant, la valeur du point est portée à 6,15 euros pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	255	270	285
	1.568,25 €	1.660,50 €	1.752,75 €

Assistant(e) administratif(ve)	255	280	305
	1.568,25 €	1.722,00 €	1.875,75 €
Comptable	255	280	305
	1.568,25 €	1.722,00 €	1.875,75 €
Accompagnateur (trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1.752,75 €	1.937,25 €	2.121,75 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1.752,75 €	1.937,25 €	2.121,75 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	1.937,25 €	2.121,75 €	2.306,25 €
Responsable administratif & financier	345	375	405
	2.121,75 €	2.306,25 €	2.490,75 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2.121,75 €	2.306,25 €	2.490,75 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2.490,75 €	2.798,25 €	3.105,75 €

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

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

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

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

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter la valeur du point servant de base pour calculer le salaire minima de tous les salariés de la branche, les Partenaires sociaux



conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entré en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois civil qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension de ce texte.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2021 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

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

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

5.4. Dépôt et extension

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

2.2. Salaires minima conventionnels

Avenant N° 7 du 10 avril 2013 (étendu par arrêté du 3 novembre 2016)

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

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

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

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

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



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

Note du SyNESI : coefficient minimum conventionnel

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

2.3. Points d'ancienneté dans la classe conventionnelle

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



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

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

ARTICLE 3 - GESTION DES CARRIERES

En vigueur étendu

Les salariés sont amenés à évoluer professionnellement :

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

3.1. Entretien annuel d'activité

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

L'entretien traite de 4 sujets :

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

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

3.2. Bilan triennal de la situation professionnelle

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

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

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

- assistant technique : 3 points ;
- assistant administratif, comptable, encadrant technique, pédagogique et social, accompagnateur socioprofessionnel : 5 points ;



- responsable administratif(ve) & financier(e), chargé(e) de mission et/ou projet (avenant N° 26 du 22 novembre 2019), coordinateur et directeur : 7 points.

Ces points s'ajoutent au coefficient du salarié.

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

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

3.3. Gestion des promotions

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 RENÉGOCIATIONS DE LA CLASSIFICATION

En vigueur étendu

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