

COMPTE RENDU



Webinaire du SyNESI : Déploiement de la nouvelle classification des emplois de la branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) 11/09/2026

Mathieu Giovannone, nouveau président du SyNESI depuis mai 2026, a rappelé que cette réforme constitue l'aboutissement de trois années de négociations entre les organisations patronales et syndicales. L'objectif est de moderniser la classification datant de 2014, d'améliorer sa lisibilité, de mieux reconnaître les métiers de l'IAE et de faciliter son application par les structures.

+> Objectifs de la nouvelle classification

La réforme poursuit plusieurs objectifs :

- Clarifier les niveaux de classification existants.
- Mieux reconnaître les métiers liés à l'insertion.
- Harmoniser les pratiques au sein de la branche.
- Permettre la prise en compte de nouveaux métiers qui n'étaient pas identifiés dans l'ancienne classification.
- Apporter davantage d'outils aux employeurs pour classer les postes de manière objective.

Un principe fondamental a été rappelé à plusieurs reprises :

Ce n'est pas le salarié qui est classé, mais le poste occupé et les compétences attendues pour exercer ce poste.

L'accord a été :

- signé le 25 novembre 2025 ;
- étendu le 4 mai 2026 ;
- publié au Journal officiel le 8 mai 2026 ;
- rendu applicable au 1er juin 2026.

Les structures disposent d'une période transitoire jusqu'au 8 mai 2027 pour mettre en œuvre la nouvelle classification.

COMPTE RENDU

>> Les étapes du déploiement

Les intervenants ont insisté sur une méthodologie en plusieurs étapes :

1. Comprendre la classification

- Comprendre les objectifs de la réforme.
- Identifier les nouveaux critères de classement.
- Prendre connaissance du calendrier d'application.

2. Préparer le déploiement

- Désigner les personnes chargées du projet.
- Vérifier et actualiser les fiches de poste.
- Anticiper les impacts RH et salariaux.

3. Rattacher les postes

- Identifier les emplois repères de branche.
- Déterminer les niveaux correspondants.
- Créer, si nécessaire, un emploi repère propre à la structure.

4. Déterminer les rémunérations

- Calcul du coefficient.
- Détermination du salaire minimum conventionnel.
- Détermination du salaire minimum hiérarchique.

5. Organiser la transition

- Articuler les anciens dispositifs et les nouvelles règles.
- Informer les instances représentatives et les salariés.
- Sécuriser juridiquement le déploiement.

>> Les quatre critères classants

La nouvelle classification repose sur quatre critères obligatoires :

A. Savoir-faire, qui évalue les compétences professionnelles nécessaires à la tenue du poste.

B. Technicité insertion, qui mesure les compétences liées à l'accompagnement et à l'insertion des publics.

C. Autonomie, qui apprécie le niveau d'initiative attendu dans l'exercice des missions.

D. Coopération et encadrement, qui prend en compte :

- l'animation d'équipe ;
- le management ;
- les responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles ;
- les délégations de pouvoir.

Chaque critère comporte plusieurs paliers permettant d'attribuer des points au poste évalué.

COMPTE RENDU

>> Les emplois repères

La branche a défini des emplois repères correspondant à la majorité des postes existants dans les ACI.

Lorsque le poste correspond majoritairement à un emploi repère de branche, celui-ci doit être utilisé.

Si aucun emploi repère ne correspond réellement au poste, la structure peut créer un emploi repère spécifique à partir des quatre critères classants et transmettre cette création à la branche.

>> Coefficients et catégories professionnelles

L'addition des points obtenus sur les quatre critères permet de calculer un coefficient. Ce coefficient détermine la catégorie professionnelle :

Coefficient et Catégorie :

Moins de 290 points : Ouvrier / Employé

290 à 439 points : Technicien / Agent de maîtrise

À partir de 440 points : Cadre

Nouvelle architecture salariale

Salaire minimum conventionnel

Calcul :

$928 \text{ €} + (\text{coefficient} \times \text{valeur du point})$

La valeur du point est fixée à 4,04 €.

Majorations possibles

- +2 % pour certains diplômes prévus par la convention.
- +5 % pour les délégations de pouvoir avec transfert de responsabilité pénale.

Salaire minimum hiérarchique (SMH)

Le SMH comprend :

- le salaire minimum conventionnel ;
- les éventuelles majorations ;
- les points d'expérience.

C'est ce montant qui doit être comparé au salaire réellement versé.

9. Suppression des anciens points

Les anciens points d'ancienneté et points de progression professionnelle ne seront plus acquis après la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Ils sont remplacés par des points d'expérience, attribués à raison de 8 points tous les deux ans.

Les droits déjà acquis sont conservés selon une méthode de conversion prévue dans l'accord et détaillée dans le guide de déploiement.

COMPTE RENDU

Information des représentants du personnel et des salariés

Les structures devront :

Informez et consultez le CSE

Cette consultation est obligatoire lorsqu'un CSE existe.

Informez collectivement les salariés

Présentation des nouvelles règles de classification et de rémunération.

Informez individuellement chaque salarié

Une notification écrite devra préciser :

- le rattachement retenu ;
- le coefficient ;
- les conséquences éventuelles sur la rémunération.

>> **Contestation du classement**

En cas de désaccord :

1. Le salarié formule une contestation écrite.
2. L'employeur répond de manière motivée.
3. Un entretien est organisé si nécessaire.
4. En dernier recours, le dossier peut être soumis à la **Commission Paritaire Nationale de Recours (CPNR)**.

>> **Outils d'accompagnement annoncés**

Le SyNESI mettra à disposition :

- le guide de déploiement (plus de 110 pages) ; pour tous
- des modèles d'information du CSE ; pour ses adhérents
- des modèles de notification aux salariés ; pour ses adhérents
- une FAQ issue des questions du webinaire ;
- un outil Excel de calcul automatique des coefficients ; pour ses adhérents
- des sessions territoriales d'accompagnement en partenariat avec CHANTIER école. (en cours)

Conclusion

Cette nouvelle classification constitue une évolution importante de la convention collective des ACI. Elle vise à rendre les règles de classement plus objectives, à mieux reconnaître les compétences liées à l'insertion et à harmoniser les pratiques au sein de la branche. Les structures disposent jusqu'au **8 mai 2027** pour réaliser le déploiement complet de cette réforme.