

ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Fiche technique à destination des SIAE

Août 2013

CENTRE NATIONAL D'APPUI ET DE RESSOURCES



INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

SOMMAIRE

- 1 Introduction
- 2 Éclairages sur les conventions collectives
- 3 Panorama des conventions collectives applicables aux ACI
- 4 Les principaux éléments de la convention collective des ACI
- 5 S'informer et être accompagné



Cette action est cofinancée par l'Union européenne



Ingénierie et services pour
entreprendre autrement

1 Introduction

■ Les différentes conventions collectives appliquées dans les ACI à ce jour

Avant l'extension de la convention collective des ACI du 31 mars 2011, ces derniers n'appliquaient aucune convention collective ou appliquaient selon les cas :

- les conventions collectives du secteur sanitaire, médicaux social et social (Convention 511, Convention 662 et Convention SOP CHRS)
- les conventions collectives de l'animation ou des centres sociaux
- la convention collective des organismes de formation
- la convention collective liée au support d'activité de l'ACI
- la convention collective des ACI non étendue

■ L'entrée en vigueur de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

En 2006, quatre réseaux (CHANTIER-Ecole, Réseau Cocagne, Coorace et Tissons la solidarité) ont créé le Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion (SYNESI) afin de négocier avec les syndicats de salariés une convention collective pour les organismes de droit privé ayant pour activité principale l'ACI.

Au terme de 5 ans de négociation entre les partenaires sociaux, une convention collective a été conclue le 31 mars 2011 pour les organismes de droit privé portant majoritairement des ACI. Cette convention collective a été étendue par l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012 publié au journal officiel du 8 novembre 2012 et est ainsi devenue obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application.

Depuis le 1^{er} décembre 2012, tous les organismes de droit privé ayant pour activité principale un ACI doivent appliquer les différents chapitres de cette convention en fonction des délais prévus par les partenaires sociaux.

¹ Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

² Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966

2 Éclairages sur les conventions collectives

■ Qu'est-ce qu'une convention collective ?

La définition de la convention collective est posée par la loi : négociée entre des représentants des employeurs et des salariés, celle-ci a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L 2221-1 du Code du travail, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.

Les matières mentionnées à l'article L. 2221-1 du code du travail sont les suivantes : **les relations collectives, les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales.**

Ainsi, une convention collective peut traiter des matières suivantes :

- la grille de classification des emplois
 - les salaires minimaux applicables
 - l'organisation du temps de travail
 - l'obligation d'adhérer et de cotiser à une institution de prévoyance
 - la détermination de l'organisme de formation professionnelle continue auquel il convient de cotiser.
- Les conventions et accords collectifs peuvent être négociés à tout **niveau professionnel et géographique**. Ainsi une convention collective professionnelle ou de branche couvre tout ou partie d'une branche. Elle peut être conclue au niveau national, régional, départemental ou local.

■ Quels sont les intérêts d'une convention collective ?

La conclusion d'une convention ou d'un accord collectif permet de :

- unifier les conditions d'emploi et les valoriser
- professionnaliser l'activité
- améliorer les conditions d'emploi et les conditions salariales
- mettre en place des droits ou des aménagements dont l'entrée en vigueur est subordonnée à la conclusion d'une telle convention
- créer un cadre de négociation entre les employeurs et les salariés à travers l'organisation du dialogue social

Ces effets porteront uniquement sur l'entreprise ou sur la branche en fonction du **champ d'application** de la convention ou d'un accord collectif.

■ Dans quels cas la structure est-elle tenue d'appliquer une convention collective de branche ?

Un employeur est tenu d'appliquer les conventions et accords collectifs de son secteur d'activité conclus par le syndicat employeur auquel il adhère **OU** ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.

L'extension d'une convention ou d'un accord collectif a pour objectif de rendre son application obligatoire dans toutes les structures dont l'activité entre dans son champ d'application qu'elles soient ou non adhérentes d'un syndicat signataire.

Le champ d'application

Chaque convention ou accord indique clairement (généralement dans l'article 1) son champ d'application :

- niveau géographique : national, régional, départemental
- niveau professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).
Le plus souvent, les activités couvertes par la convention ou l'accord sont désignées par les codes APE Insee mais ce n'est qu'un indice et non une preuve. **L'activité effective et principale exercée par la structure demeure le vrai critère d'application de la convention ou de l'accord.**

Comment déterminer l'activité principale?

Pour l'administration, doit être considérée en principe comme activité principale :

- **l'activité occupant le plus grand nombre de salariés** s'il s'agit d'une activité industrielle (qui implique la transformation de matériaux et la vente des produits finis ou semi-finis, telle que la production de conserves)
- **l'activité qui procure le chiffre d'affaires le plus élevé** s'il s'agit d'une activité commerciale (qui n'implique pas de transformation de produit, telle que la vente de certains services : services aux personnes, entretiens d'espaces naturels etc...)

Cas particuliers

- **Si la structure a, à la fois, une activité industrielle et une activité commerciale**, l'activité doit être considérée comme principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à l'activité industrielle est supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.
- **Si la structure n'a pas de but lucratif**, on observera le chiffre d'affaires (uniquement marchand) ou l'activité occupant le plus grand nombre de salariés « réels » quelle que soit la nature du contrat de travail

Toutefois, l'administration reconnaît que d'autres critères peuvent également être pris en considération (les subventions pourraient être retenues comme critère) et qu'en dernière analyse seuls les tribunaux ont qualité pour se prononcer sur le point de savoir quelle est la convention applicable à une entreprise déterminée.

■ Une structure peut-elle appliquer la convention collective alors qu'elle n'est pas obligée ?

Un employeur peut décider d'appliquer volontairement une convention collective à laquelle il n'est pas obligatoirement assujéti (ici ce serait le cas d'une association qui n'aurait pas pour activité principale l'ACI). Cette application volontaire aura cependant des effets limités : seules les dispositions plus favorables au salarié que la loi (ou que la convention collective véritablement applicable) pourront s'appliquer.

■ Quels sont les impacts de l'entrée en vigueur d'une convention collective ?

Si la structure rentre dans les champs de la convention collective, elle est tenue d'appliquer l'ensemble de la convention collective, à tous les salariés (permanents et en insertion).

- **L'impact sur une convention collective ou un accord d'entreprise applicable existant :**
 - non cumul des dispositions conventionnelles sur une même thématique
 - application de la disposition la plus favorable au salarié
- **L'impact sur les usages et les engagements unilatéraux :**
 - sur les points que la convention collective ne réglemente pas : les usages subsistent
 - sur les points que la convention collective réglemente : elle se substitue aux usages antérieurement en vigueur dans l'entreprise, même si ces derniers étaient plus favorables aux salariés
- **L'impact sur les contrats de travail :**
 - application de plein droit des dispositions de la convention collective plus favorables aux salariés.
 - non application des dispositions de la convention collective moins favorable aux salariés que celles de leurs contrats.

3 Panorama des conventions collectives applicables aux ACI

■ Comment déterminer si une structure rentre dans le champ d'application de la convention collective ACI ?

- **Seuls les organismes de droit privé** sont visés par le champ d'application de la convention collective des ACI
- **Si la structure a pour activité unique de porter un ou plusieurs chantiers**
Son activité réelle et principale pour apprécier l'obligation d'appliquer une convention collective étendue est l'activité d'ACI
- **Si la structure porte d'autres activités en plus d'une activité ACI** (exemple : CHRS, association intermédiaire, entreprise d'insertion etc)
Il faut se référer à l'activité principale exercée par l'employeur pour déterminer la convention collective applicable :
 - Si l'activité principale n'est pas l'ACI, la convention collective des ACI ne sera pas applicable y compris à l'activité ACI. En revanche seront applicables à l'ensemble des salariés les conventions et accords collectifs étendus de la branche de l'activité principale.
 - Inversement, si l'activité principale est l'ACI, la convention collective des ACI sera applicable à tous les salariés de l'association, y compris ceux affectés aux autres activités.

A noter : Dans le cas d'un employeur portant un ACI et une AI, la combinaison des critères d'identification de l'activité principale fera que l'AI sera souvent dominante.

■ Récapitulatif des principaux cas possibles

Les cas de figure décrit ne sont valables que si la structure est une association avec un seul numéro de SIREN

1 Structure portant un ou plusieurs chantiers exclusivement

La structure a pour activité principale l'ACI. Elle doit donc appliquer la convention collective des ACI

2 Structure où l'activité chantier est l'activité principale

La structure doit appliquer la convention collective des ACI à l'ensemble des salariés, même ceux qui sont affectés à l'autre activité

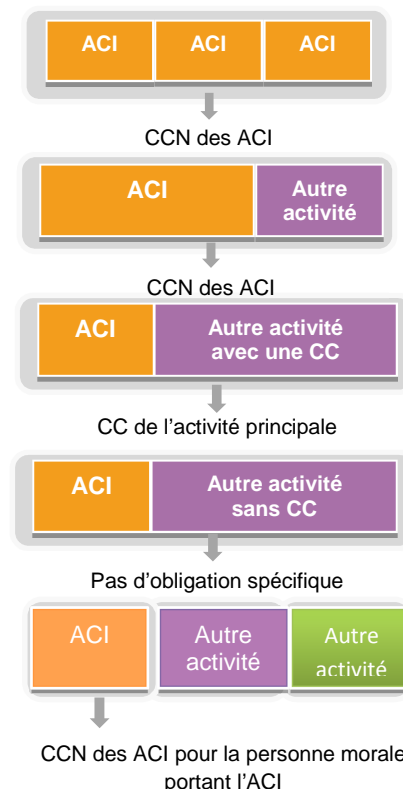
3 Structure où l'activité chantier n'est pas l'activité principale

S'il y a une convention collective sur l'activité principale, la convention collective s'applique à l'ensemble des salariés, y compris ceux de l'ACI

S'il n'y a pas de convention collective sur l'activité principale, la structure n'a pas d'obligation spécifique en la matière.

4 Cas d'un ensemblier avec plusieurs personnes morales

Seule la personne morale portant l'ACI est tenue d'appliquer la convention collective des ACI. Les autres personnes morales n'auront pas à l'appliquer.



4 Les principaux éléments de la convention collective des ACI (Entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2012)

Tous les organismes de droit privé ayant pour activité principale un ACI doivent appliquer les différents chapitres de la convention collective en fonction des délais prévus par les partenaires sociaux à compter du 1^{er} décembre 2012.

Avant l'extension de la convention collective des ACI (arrêté d'extension du 31 octobre 2012), deux accords avaient déjà été étendus : l'accord sur la typologie des emplois repères et l'accord sur les classifications – rémunérations. C'est pourquoi, leurs dispositions doivent être mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2013 et au plus tard au 1^{er} septembre 2013 pour les classifications-rémunérations.

Dans les pages suivantes sont donc présentés les principaux titres de la convention collective des ACI pouvant amener des interrogations particulières de la part des structures porteuses d'ACI.

Titre IV. Emplois repères

Les principaux éléments

- L'accord définit 8 identités professionnelles pour les salariés des ACI :
 - Le salarié polyvalent (emploi repère pour les salariés en insertion sociale et professionnelle)
 - L'assistant technique
 - L'assistant administratif
 - Le comptable
 - L'accompagnateur professionnel
 - L'encadrant technique pédagogique et social
 - Le coordinateur
 - Le directeur
- Ces emplois repères servent à la classification conventionnelle des emplois des salariés des ACI.
- Pour chaque emploi-repère, une fiche présente : l'emploi et la nature de l'activité, les conditions/le lieu/la nature de l'activité, les savoirs de base et niveau de connaissance pouvant être pré-requis, les compétences.

Echéance : en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2012

Point d'attention

➔ Il peut être difficile dans le cas d'emploi particulier, de le rattacher à un emploi-repère. Il faut dans un premier temps définir les besoins de la structure en termes d'emploi-repère et ensuite positionner le salarié.

Titre V. Classifications - rémunérations

Les principaux éléments

- Pour chaque emploi-repère, l'accord définit des niveaux (A,B,C) en fonction du niveau de responsabilité de l'emploi et du niveau d'expérience requis. Pour les salariés polyvalents, il y a un niveau unique.
- Chaque niveau d'emploi-repère forme une classe conventionnelle à laquelle est rattaché le salarié qui tient le poste correspondant.
- Pour chaque classe conventionnelle est défini un salaire minimum conventionnel, déterminé par un coefficient minimum conventionnel.
- L'accord définit également des dispositions relatives à l'ancienneté et à la gestion de carrière, avec notamment l'obligation qu'un entretien annuel d'activité soit réalisé pour chaque salarié par son supérieur hiérarchique.

Echéance

- La classification doit être appliquée à l'ensemble des salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2013
- Les salaires minima conventionnels doivent entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2013
- Le premier entretien peut avoir lieu dans les 9 mois de l'entrée en vigueur de l'accord soit jusqu'à la fin du mois de septembre 2013

Points d'attention

- ➔ L'application des salaires minima conventionnels aux salariés peut avoir un impact budgétaire non négligeable. Il est nécessaire de l'anticiper.
- ➔ La détermination du niveau peut être source de désaccord entre l'employeur et le salarié

ATTENTION : Spécificités des structures porteuses de CHRS

Il est à noter que les structures portant des CHRS n'ont pas obligation de mettre en œuvre les classifications-rémunérations. Les accords relatifs aux emplois- repères et aux classifications-rémunérations ne s'appliquent pas à ces structures.

Titre VI. Contrat de travail

Les principaux éléments

- Pour les salariés permanents, le contrat de travail à durée indéterminée sera la forme privilégiée.
- Pour les salariés en CDI, la période d'essai pourrait être renouvelée une fois (sous réserve d'extension)
- Le contrat de travail doit être écrit et contenir des mentions obligatoires, notamment la durée du contrat, le salaire de base et tous les éléments de la rémunération – y compris les avantages en nature
- Le salarié licencié, justifiant d'un an d'ancienneté à la date de notification du licenciement, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à ¼ de mois par année d'ancienneté, (sauf en cas de faute grave ou lourde) au lieu de 1/5 dans droit commun. (Attention : prendre ¼ de mois par année d'ancienneté, mais faire le calcul le plus favorable avec le Code du Travail qui prévoit 1/5^{ème} de mois auquel s'ajoutent 2/15^{ème} par année d'ancienneté au-delà de 10 ans)
- Sur certains droits à congé, l'accord prévoit des améliorations par rapport au droit du travail.

Echéance : en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2012

Point d'attention

- ➔ Sauf disposition contraire, les salariés polyvalents et les salariés permanents bénéficient des mêmes avantages

Titre VII. Durée du travail

Les principaux éléments

- Les principes du droit du travail sont repris dans cet accord.
- Il existe toutefois des adaptations concernant : la durée hebdomadaire, la durée journalière, le contingent d'heures supplémentaires, les temps partiels...

Echéance : en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2012

Titre III. L'Instance de Santé et Conditions de Travail (ISCT)

Les principaux éléments

- L'ISCT est un espace de dialogue entre la direction et les représentants des salariés sur les conditions de travail et de santé et doit être mise en place pour les structures de moins de 50 salariés permanents.
- L'employeur (ou représentant) et des représentants des salariés (sur la base du volontariat et sans condition d'ancienneté) composent cette instance.
- Les salariés en parcours d'insertion doivent représenter au moins 50% des représentants des salariés présents.

Echéance : en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

Point d'attention L'ISCT ne se substitue pas aux institutions représentatives du personnel prévue par le code du travail

Titre X. Formation professionnelle

Les principaux éléments

- L'objectif est de mutualiser les fonds destinés à la formation professionnelle.
- Un OPCA de branche : UNIFORMATION, à l'exclusion des ACI du secteur agricole (cf. Point d'attention ci-dessous)
- Chaque structure contribue à la formation professionnelle à un taux unique.

Echéance : Ce dispositif est obligatoire à compter du 1er janvier 2013

Point d'attention

- Sont exclues de l'accord formation qui a été étendu, les ACI relevant de la MSA qui collectent pour le compte du FAFSEA

Titre IX. Régime de Prévoyance

Les principaux éléments

- L'objectif de cet accord est de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'un régime de prévoyance collectif adapté aux ACI.
- La gestion du dispositif de prévoyance est confiée à Chorum.
- L'adhésion au contrat Chorum pour l'ensemble du personnel (encadrants et en insertion) est obligatoire
- Le contrat conclu bénéficie du principe de portabilité : un salarié bénéficiant d'au moins un mois d'ancienneté peut bénéficier du régime de prévoyance lorsqu'il part de l'entreprise, pour une durée équivalente à la durée de son contrat dans l'ACI.

Echéance

L'adhésion au régime de prévoyance prévu par l'accord prendra un caractère obligatoire au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, soit le 1^{er} janvier 2013 pour toutes les entreprises n'ayant pas mis en œuvre un régime collectif de prévoyance obligatoire offrant des garanties supérieures et pour l'ensemble des personnels concernés, avant la date de signature de l'accord.

Pour les organismes disposant d'un régime de prévoyance : 1^{er} janvier 2014 au plus tard

ATTENTION : Spécificités des structures porteuses d'ACI ayant une activité agricole

OPCA

Les structures porteuses d'ACI ayant une activité agricole cotisant à la MSA (Mutuelle Sociale Agricole) continuent de verser leur cotisation à la FAFSEA ((Fonds nationale Assurance Formation des Salariés des Exploitations des entreprises agricoles), l'OPCA du régime agricole.

Organisme de prévoyance

Les structures agricoles sont affiliées à la MSA, guichet unique collectant pour des tiers en matière de cotisations sociales, formation, retraite et prévoyance. Les ACI du régime agricole dont le support d'activité est l'insertion, doivent cotiser au régime de prévoyance de la CCN des ACI pour l'ensemble de leur personnel.

5 S'informer et être accompagné pour la mise en œuvre de la convention collective des ACI

Pour les structures porteuses d'ACI, la première étape consiste à déterminer si elles sont concernées ou non par la convention collective ACI.

Si c'est le cas, la mise en œuvre des nouvelles obligations de la convention collective peut avoir des impacts financiers et organisationnels qu'il convient d'anticiper. En outre, si l'aspect « mise en conformité avec les règles » vise bien à prévenir d'éventuels contentieux avec les salariés, la mise en œuvre de la convention collective représente également une véritable opportunité pour la structure de faire un point sur son organisation et sa gestion des ressources humaines et améliorer son fonctionnement général. De ce fait, l'aspect « conduite du changement » ne doit pas être négligé dans les accompagnements. La mise en œuvre de la convention collective ouvre ainsi un chantier d'ampleur qui invite à revisiter le fonctionnement de la structure.

C'est pour ces raisons que disposer d'informations claires et bénéficier d'un accompagnement spécifique pour sa mise en œuvre est utile.

■ Dans le cadre du Dispositif Local d'Accompagnement

Les accompagnements réalisés à ce jour par les DLA et C2RA sur le sujet vise à permettre aux structures porteuses d'ACI de :

- 1 **s'informer sur la convention collective des ACI**, dans le cadre d'un accompagnement collectif des SIAE du territoire. Ce temps peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques des structures pour :
 - soit constituer des sous-groupes de niveau/de situation pour des accompagnements semi-collectifs (par exemple selon qu'elles appliquent déjà des conventions collectives/des accords d'entreprises/ qu'elles sont sans accord et politique RH ...)
 - soit mettre en place un accompagnement individuel
- 2 **bénéficier d'un appui à la mise en œuvre opérationnelle** (modalités et conditions d'application concrètes selon les différentes situations – par exemple pour les structures affiliées à la MSA, mesure de l'impact financier...) dans le cadre d'accompagnement semi-collectif en sous-groupes par exemple
- 3 **être accompagné sur des problématiques plus spécifiques** (GRH, questions juridiques internes, conduite du changement...) dans le cadre d'accompagnement semi-collectif ou individuel.

Pour contacter un DLA et déterminer si un accompagnement sur ce sujet est possible : <http://www.avise.org/spip.php?rubrique117>

■ Dans le cadre d'autres dispositifs

Au-delà des accompagnements réalisés dans le cadre du DLA, des journées d'information peuvent être organisées par les réseaux auprès de leurs adhérents ou non, ou par l'OPCA de la branche (UNIFORMATION) ou l'organisme de prévoyance CHORUM.

De même, des journées spécifiques de formation sont proposées par différents organismes de formation, dont certains sont portés par des réseaux de l'insertion par l'activité économique. Ces formations sont ouvertes aux adhérents de ces réseaux mais également, la plupart du temps, aux structures qui ne seraient pas liées à un réseau.

Enfin, des sessions de formation sur le dialogue social et le droit du travail en lien avec la convention collective peuvent être également être proposées.

En savoir plus

- Le service public de la diffusion du droit : www.legifrance.gouv.fr
- Le site du SYNESI : www.synesi.fr
- Le site d'Uniformation : www.uniformation.fr
- La page dédiée à la CCN des ACI sur le site de CHORUM : <http://www.chorum.fr/institutionnel.do?f=ACImutuelleCHORUM>
- La boîte à outils du CIDES / Chorum sur la mise en œuvre de l'ISCT : http://cides.chorum.fr/cides/f_boite_syn/Boite-a-outils.html
- Exemples de formations mises en place par les réseaux de l'IAE :



Formation « Mise en place de la convention collective de branche des ACI » (2 jrs)
Contact : formation.national@chantierecole.org



Formation « La mise en œuvre de la convention collective nationale des ACI » (2jrs)
Contact : formation@coorace.org

Contact CNAR IAE

Kanitha KERNEM
Tél. : 01 53 25 11 80
e-mail : kanitha.kernem@avise.org