

Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : 3016 | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

**Accord du 20 septembre 2021**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150993M

IDCC : 3016

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYNESI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la négociation triennale obligatoire, les partenaires sociaux de la branche des ateliers et chantiers d'insertion se sont réunis au cours du premier semestre 2021 afin de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent aux structures et aux salariés de la branche l'enjeu majeur que constitue l'égalité professionnelle au sein de la branche et de manière plus large au sein de la société. Ce sujet doit faire l'objet d'une attention particulière en toute circonstance et dans chacune des structures de la branche peu importe son effectif. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est également rappelé qu'un accord avait été signé au sein de la branche le 9 juillet 2014. Par ailleurs, un accord multi professionnel au sein de l'économie sociale et solidaire a été signé par l'UDES (organisation à laquelle le SyNESI a adhéré) et cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) le 27 novembre 2015. Les partenaires sociaux de la branche se sont inspirés de ces deux sources pour adopter des mesures qui actualisent et complètent les précédents accords conclus en la matière. En conséquence, cet accord a pour effet de remplacer l'accord susmentionné conclu en 2014.

Par ailleurs, au vu de l'importance de ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler dans cet accord les principales obligations légales et réglementaires qui s'imposent aux structures et aux salariés de la branche en la matière.

Les dispositions prévues dans le présent accord appartiennent au « bloc 1 » tel que défini par l'article L. 2253-1 du code du travail selon lequel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Concernant la situation des salariés de la branche sur ce sujet, les partenaires sociaux ont constaté que la répartition de l'effectif dans la branche des ACI en 2020 entre les femmes et les hommes correspond environ à 39,36 % de femmes et 60,64 % d'hommes. Ces chiffres ont légèrement évolué par rapport aux années 2018 et 2019. En effet, en 2019, les femmes représentaient environ 37,92 % des effectifs tandis que les hommes représentaient 62,08 % des effectifs. En 2018, ces pourcentages étaient sensiblement similaires puisque le pourcentage de femmes correspondait à environ 38 % des effectifs contre 62 % pour les hommes.<sup>[1]</sup>

Parmi l'effectif des cadres, en 2019, environ 62 % des salariés ayant le statut cadre étaient des hommes et 38 % étaient des femmes.<sup>[1]</sup>

Parmi les effectifs de chaque sexe sur l'année 2019, 4,72 % des femmes travaillant dans la branche avaient le statut cadre et 4,71 % des hommes travaillant dans la branche avaient également le statut cadre.<sup>[1]</sup>

En 2020, en matière de formation :

- sur les 16 480 salariés formés dans le cadre du PIC-IAE, 67 % des salariés étaient des hommes et 33 % étaient des femmes<sup>[2]</sup> ;
- sur les 349 salariés permanents ayant bénéficié de fonds conventionnels, 56 % de ces salariés sont des femmes et 41 % de ces salariés sont des hommes<sup>[3]</sup> ;
- sur les 29 salariés ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation au sein de la branche, 69 % étaient des femmes et 31 % étaient des hommes ;
- sur les 75 salariés ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage au sein de la branche, 60 % étaient des femmes et 40 % étaient des hommes<sup>[4]</sup>.

Au regard de l'accord multi-professionnel susmentionné, la branche des ACI est donc une branche « non-mixte » en ce que la proportion d'un des deux sexes atteint au moins 60 % des effectifs salariés tandis que l'autre sexe atteint moins de 40 % des effectifs.

Toutefois, ce constat au niveau de la branche ne correspond pas nécessairement à la situation de chaque structure en raison de la particularité du secteur des ateliers et chantiers d'insertion. En effet, certaines structures peuvent se trouver dans des situations complètement différentes – voire opposées – puisque toutes les structures n'exercent pas les mêmes activités économiques en support de leur mission d'insertion.

Face à ce constat, et en s'inspirant de l'accord multi-professionnel, les partenaires sociaux ont retenu six axes sur lesquels il semblait prioritaire de conclure un accord collectif au niveau de la branche :

- respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités ;

[1] Source : chiffres issus des résultats transmis aux partenaires sociaux dans le cadre du régime prévoyance, auquel adhèrent un peu plus de 85 % des structures de la branche.

[2] Source : chiffres issus de la fiche synthèse EDEC IAE ACI établie par Uniformation.

[3] Pour 3 %, Uniformation a indiqué ne pas avoir eu d'information sur le sexe du stagiaire. Source : Synthèse établie par Uniformation concernant la formation des permanents.

[4] Source : synthèse des engagements sur les fonds de l'alternance en 2020 élaborée par Uniformation le 14 avril 2021.

- favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités ;
- promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités ;
- améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes ;
- agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail ;
- favoriser dans les structures de moins de 50 salariés la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé les modalités de communication du présent accord pour améliorer sa mise en œuvre concrète au sein des structures de la branche.

Pour chacun des axes évoqués ci-dessus, les partenaires sociaux ont défini les objectifs à poursuivre, les moyens à mettre en œuvre et les outils permettant d'y parvenir.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que dans le présent accord, 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.

## **Article 1<sup>er</sup> | Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités**

### **1.1. Objectifs**

Les structures doivent mettre en place des mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération directe ou indirecte entre les femmes et les hommes. En effet, conformément à la loi, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Cela implique que les éléments composant la rémunération soient établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même structure ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Pour mémoire, quelques éléments de définition :

- la rémunération est constituée du salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature en raison de l'emploi du salarié ;
- ont une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les structures doivent également veiller à ce que les femmes et les hommes puissent accéder de la même manière aux emplois à responsabilité ou d'encadrement. Les partenaires sociaux rappellent à ce titre que les critères de rattachement à un emploi repère ne doivent pas prendre en compte le sexe de la personne ce qui serait alors constitutif d'une discrimination.

Enfin, il est rappelé que la loi impose aux structures, en l'absence d'accord collectif, d'augmenter le cas échéant la rémunération de la salariée au retour du congé maternité en prenant en compte les augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure).

## 1.2. Moyens

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés doivent, tous les ans, établir un index sur l'égalité professionnelle qui comprend notamment comme indicateur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart d'augmentation individuelle ou encore la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

L'index égalité professionnelle sera transmis aux représentants du personnel de la structure et au secrétariat de la branche à l'adresse [cppni.aci@gmail.com](mailto:cppni.aci@gmail.com).

En cas d'écart constaté entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures pour remédier aux inégalités constatées devront faire l'objet de la mise en place d'un plan dans toutes les structures.

## 1.3. Mesures/outils proposés par la branche

Dans les structures de plus de 50 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Dans les structures de plus de 250 salariés, les indicateurs à prendre en compte sont :

- l'écart de la rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations.

Il est rappelé que le niveau global de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur sont publiés annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente de manière visible et lisible sur le site internet de la structure lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de la structure au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du nouveau niveau de résultat. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

En cas d'écarts non-justifiés constatés entre les rémunérations des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, les partenaires sociaux de la structure seront invités à négocier des dispositions utiles pour y remédier dans le cadre prévu par les dispositions légales. En l'absence d'accord collectif, les mesures de rattrapage seront déterminées par l'employeur après consultation du CSE.

Les plans d'action anonymisés pourront être capitalisés afin d'alimenter les informations de l'observatoire de branche.

Il est rappelé que les structures de plus de 50 salariés disposent d'outils qui ont été mis en place par le ministère du travail pour le calcul de l'index (notamment un simulateur, une assistance téléphonique « Allo index Ega pro », des stages ou encore des interlocuteurs privilégiés au sein des DREETS).

Dans les structures de moins de 50 salariés, des outils seront proposés par la branche (cf. article 6 du présent accord).

## **Article 2 | Favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités familiales**

### **2.1. Objectifs**

Il est nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnels des salariés que de leur vie familiale. Les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'employeur en matière de décompte du temps de travail et des périodes minimales de repos. Par ailleurs, les structures doivent veiller à ce que les modalités d'organisation du temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination.

Plus spécifiquement, il est rappelé aux employeurs que les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Les salariés à temps partiel doivent également percevoir une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure.

Les partenaires sociaux souhaitent également prendre en compte la parentalité et le partage des responsabilités familiales au sein des structures.

Pour rappel, et sous réserve d'évolutions législatives postérieures et des éventuelles stipulations plus favorables en la matière prévues au présent accord, plusieurs dispositifs sont prévus par la loi pour permettre d'articuler la vie familiale du salarié avec sa vie professionnelle. Ces dispositifs doivent bénéficier à la fois aux femmes et aux hommes (à l'exception du congé maternité) sans que l'un des deux sexes se sente contraint de prendre l'un de ces congés en raison de son appartenance à l'un des deux sexes :

- congé de maternité : la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité d'une durée fixée par la loi selon le nombre d'enfants, pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant : dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant, le père (et le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée par un Pacs) bénéficie d'un congé de 25 jours calendaires ou de 32 jours en cas de naissances multiples dont 4 jours calendaires consécutifs pris au moment de la naissance ;
- congé parental d'éducation : à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler ou réduire son temps de travail pour s'occuper de l'enfant. Pour pouvoir bénéficier de ce congé, le salarié doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans la structure à la date de naissance de l'enfant ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans. La durée du congé est de 1 an maximum renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré pour les périodes non travaillées mais il peut percevoir l'allocation de base de la prestation partagée d'éducation de l'enfant par la sécurité sociale ;

- absences pour enfants malades : le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. Le congé est pour partie rémunéré dans les conditions prévues par l'article 2.3 du présent accord ;
- congés de présence parentale : il permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le nombre maximal de jours est de 310 jours ouvrés par enfant ou pour une même maladie dans une limite de 3 ans maximale (sauf rechute ou gravité de la maladie nécessitant une prolongation). Il est possible de transformer ces jours en travail à temps partiel ou de les prendre de façon fractionnée. Le contrat du salarié est suspendu et ce dernier ne bénéficie pas d'une rémunération. Le salarié peut cependant percevoir une allocation journalière de présence parentale s'il remplit les conditions ;
- don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade ou décédé : un salarié peut sur sa demande et en accord avec l'employeur renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le don de jours peut également se faire au bénéfice d'un salarié dont l'enfant (ou une personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé. Le congé payé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- congés familiaux liés au décès d'un proche : la loi octroie un congé de 7 jours ouvrés lorsqu'un enfant de moins de 25 ans décède ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était parent. Le salarié peut également bénéficier de 7 jours ouvrés en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Pour le décès du conjoint, concubin, partenaire de Pacs, père, mère, beau-père, belle-mère, frère et sœur, le salarié a droit à 3 jours conformément à la loi. L'octroi de ces jours n'entraîne pas de réduction de la rémunération ;
- congé de proche aidant : ce congé est accordé lorsque l'une des personnes dans l'entourage du salarié (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré, un ascendant/descendant/collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son conjoint, concubin, partenaire, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. À défaut d'accord, la durée du congé est de 3 mois, renouvelable. Le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais peut percevoir une allocation journalière du proche aidant s'il remplit les conditions ;
- congés de solidarité familiale : il permet aux salariés de s'absenter pour assister, sous conditions, un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou une personne partageant le même domicile) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Le salarié n'est pas rémunéré mais il peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie par la sécurité sociale s'il remplit les conditions ;
- congés de deuil : ce congé est cumulable avec le congé pour décès et est accordé pour une durée de 8 jours calendaires en cas du décès de l'enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Le sala-

rié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en deux périodes dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Ce congé est partiellement pris en charge par la sécurité sociale.

## 2.2. Moyens

Afin de parvenir à une meilleure articulation et conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la branche préconise les moyens suivants :

- ne pas pénaliser ni les femmes ni les hommes en raison de leurs responsabilités familiales tant sur leurs conditions de travail, leur niveau de responsabilité, leur niveau de rémunération ou leur évolution de carrière ;
- favoriser tant pour les femmes que pour les hommes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- faciliter dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail les besoins liés au soutien familial : longue maladie d'un(e) conjoint(e), pacsé(e), enfant, dépendance, accompagnement d'un proche en fin de vie ;
- autoriser l'absence avec maintien de la rémunération pour les futurs pères, afin de se rendre à trois examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique ;
- limiter les réunions en-dehors du temps de travail qui doivent avoir un caractère exceptionnel ;
- prendre en compte l'impact des nouvelles technologies dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salariés.

En outre, les structures doivent respecter le droit à la déconnexion des salariés. Un salarié ne doit pas être contraint à consulter sa messagerie ou utiliser son téléphone professionnel en dehors des heures de travail effectives. Pour rappel, le droit à la déconnexion doit être négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par la structure de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de ce droit et prévoyant la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les structures peuvent s'inspirer des recommandations faites par l'INRS.

## 2.3. Mesures/outils proposés par la branche

Durant le congé maternité, parental et d'adoption ou en cas de longue maladie, les salariés peuvent demander de maintenir des échanges à caractère uniquement informatif concernant la vie de la structure et la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, afin d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à défaut d'accord collectif d'entreprise, les structures accorderont aux salariés (sous réserve de la remise d'un justificatif) :

Thèmes	Nombre de jours
Mariage / Pacs	4 jours ouvrés
Mariage enfant	1 jour ouvré
Naissance / adoption	3 jours ouvrés
Décès enfant moins de 25 ans ou qui a lui-même des enfants	7 jours ouvrés
Décès enfant + de 25 ans	5 jours ouvrés

Thèmes	Nombre de jours
Décès conjoint, concubin, partenaire Pacs, père, mère beau-père, belle-mère, frère, sœur	5 jours ouvrés pour conjoint, concubin, partenaire PACS 3 jours ouvrés père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur
Décès grand-père, grand-mère du salarié	1 jour ouvré
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 3 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 1 an ou si salarié a 3 enfants de moins de 16 ans	2 jours ouvrés rémunérés par an sur les 5 jours ouvrés
Congés enfants malades moins de 13 ans	1 jour ouvré supplémentaire rémunéré par an
Congé supplémentaire en cas d'hospitalisation de l'enfant malade de moins de 16 ans	1 jour rémunéré par jour d'hospitalisation dans la limite de 5 jours ouvrés par an
Rendez-vous chez médecin spécialisé	Une demi-journée par an
Heures rentrées scolaires	1 heure est accordée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant au CE1 ou à un niveau supérieur 2 heures sont accordées le jour de la rentrée scolaire pour les enfants entrant en classe de maternelle ou de CP
Déménagement	1 jour ouvré tous les 3 ans

La maladie, l'accident ou l'hospitalisation devront être constatés par certificat médical.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié. Sauf dans le cadre du congé pour enfants malades, la prise des jours prévus au présent 2.3 par les salariés ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération.

Les jours mentionnés ci-dessus sont décomptés en jours ouvrés. Le décompte de ces jours correspondra aux jours habituellement ouvrés au sein de la structure, en prenant en compte le nombre de jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris ses congés et le jour de la reprise.

Cet article remplace les stipulations des articles 2 et 3 de la section 6 du titre VI de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion tels que rédigés au jour de la signature du présent accord. Les partenaires sociaux s'engagent à modifier les articles susnommés de la convention collective dès que ce présent accord sera étendu.

En outre, la CPPNI mandate la CPNP-FS afin qu'au regard de l'équilibre du régime de prévoyance cette commission fasse des propositions à la CPPNI en vue d'une éventuelle amélioration du maintien de salaire en matière d'absence maladie.

## **Article 3 | Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités**

### **3.1. Objectifs**

La formation professionnelle constitue l'un des leviers pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages pour accéder à la formation professionnelle et aux responsabilités.

Il est rappelé également que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe.

## **3.2. Moyens**

### **1. Recrutement**

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de former les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

Ainsi, les postes proposés (intitulé, descriptifs, conditions d'emploi) ne doivent contenir aucun élément discriminant de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler. Les offres d'emploi doivent être rédigées dans un langage neutre afin de supprimer les stéréotypes de genre.

### **2. Formation des salariés**

Les employeurs s'assureront, dans la mesure du possible, d'organiser la formation (lieu et horaire) de manière à permettre la participation de tous. Cela implique notamment que les employeurs pourront prendre en compte les jours d'absence des salariés à temps partiel pour positionner les jours de formation.

Les employeurs de la branche doivent également s'assurer que l'accès aux formations des femmes et des hommes est proportionnel par rapport à leur nombre dans la structure. En cas d'écart significatif, l'employeur doit analyser les raisons de cet écart et si elles sont injustifiées, prévoir des actions permettant d'y mettre un terme le plus rapidement possible.

### **3. L'entretien professionnel**

Au cours de l'entretien professionnel, le salarié et l'employeur identifient des solutions en matière de progression de carrière.

Le salarié se voit proposer systématiquement un entretien professionnel à son retour de congé maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel mise en place à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

### **4. La promotion professionnelle**

En matière de promotion professionnelle, les employeurs devront s'assurer notamment que les femmes et les hommes peuvent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi plus élevé ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des métiers présents dans la structure. Pour permettre ces mobilités, il sera possible de recourir à la formation professionnelle.

## **3.3. Mesures/outils proposés par la branche**

### **1. Former**

La branche mettra en place des formations afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche à mettre en place des mesures propices et efficaces dans le domaine de l'égalité professionnelle et de les former également à la gestion des carrières, aux enjeux de non-discrimination et de diversité.

La branche s'engage à proposer, dans la limite des fonds disponibles, une formation sur l'ensemble de ces sujets au moins une fois par an. Ces formations seront financées à travers les fonds conventionnels de la branche.

## 2. Favoriser la mixité lors de l'embauche dans les secteurs non-mixtes

Les partenaires sociaux invitent les structures à augmenter le nombre d'embauches de femmes ou d'hommes dans les emplois et catégories sur-représentés (supérieures à 60 %) par l'autre sexe.

Pour cela, la branche mettra en place des mesures temporaires afin de favoriser l'accès à l'emploi dans des activités qui sont prédominées par un genre en fixant des objectifs d'augmentation du nombre de salariés appartenant au genre sous-représenté et en favorisant cette embauche par le biais de l'alternance. Ces actions ponctuelles et temporaires seront pilotées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

## 3. Favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités

Le secteur de l'économie sociale et solidaire a mis en place un outil pour favoriser la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités. Il s'agit de la bourse à l'emploi à laquelle tous les employeurs et tous les salariés du secteur peuvent accéder. Un lien vers cette bourse sera ajouté sur le site internet du SyNESI et l'ensemble des organisations syndicales de la branche s'engagent à promouvoir cet outil auprès des salariés de la branche.

# Article 4 | **Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes**

## 4.1. Objectifs

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux tiennent à rappeler la nécessité pour les structures d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés afin notamment d'éviter et de réduire les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

Une attention particulière doit être portée aux salariées enceintes afin d'adapter le travail à leur état. Il est également rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions légales.

## 4.2. Moyens

Les partenaires sociaux demandent aux structures de prévoir des cadres de réflexion relatifs aux conditions matérielles de l'organisation du travail en axant sur la prise en compte de l'égalité professionnelle pour l'amélioration de ces conditions de travail. Ces réflexions sont menées soit dans le cadre du CSE, le cas échéant au sein de la commission égalité professionnelle, soit au sein de l'instance santé et conditions de travail si elle a été mise en place.

Ces réflexions porteront notamment sur :

- des actions sur l'ergonomie des postes de travail ou du matériel utilisé de manière à les rendre accessibles au plus grand nombre ;
- l'aménagement des horaires et de la durée du travail.

Les partenaires sociaux insistent également sur l'importance que revêt l'exercice à temps partiel de l'activité pour l'amélioration des conditions de travail des salariés lorsque cet exercice est souhaité par le salarié. Il est rappelé que les structures dans lesquelles sont présentes une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent négocier annuellement

sur le temps de travail et notamment la mise en place du temps de travail à temps partiel et la réduction du temps de travail conformément aux dispositions légales.

Il est en outre rappelé que la réduction ou l'augmentation du temps de travail d'un salarié doit nécessairement s'accompagner d'un entretien au cours duquel sera redéfinie la charge de travail au regard du nouvel horaire de travail.

### **4.3. Mesures/outils proposés par la branche**

Dans ce cadre, et afin d'améliorer les conditions de travail des salariées enceintes, les salariées concernées pourront demander à leur employeur une réduction de leur durée de travail dans les limites suivantes :

- 1 heure par jour pendant les 4 semaines de travail qui précèdent le congé maternité ;
- 1 heure par jour pendant les 2 semaines qui suivent le retour en congé maternité.

De plus, quand le poste et l'organisation du travail le permettent, le télétravail sera également favorisé durant la grossesse.

Le salaire de la salariée sera alors maintenu dans son intégralité.

## **Article 5 | Agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail**

### **5.1. Objectifs**

S'agissant du harcèlement moral, les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans la structure c'est-à-dire tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En outre, aucun salarié ne devra notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créer une situation intimidante, hostile ou offensante. Aucun salarié ne devra subir une pression, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les auteurs de harcèlement moral ou sexuel ou de violences sexistes feront l'objet de procédures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et sont passibles de poursuites pénales.

### **5.2. Moyens**

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Lorsque de tels faits sont portés à la connaissance de l'employeur, il diligente sans délai une enquête afin de caractériser l'existence de faits de harcèlement et, le cas échéant, d'y mettre un terme.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés par tout moyen

du texte de l'article L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement et des coordonnées des autorités et services compétents.

Le règlement intérieur doit également contenir un rappel des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévus par le code du travail.

Dans les structures dans lesquelles un CSE a été mis en place, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.

Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer référent sur le sujet pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

### 5.3. Mesures/outils proposés par la branche

La branche mettra en place une formation afin d'informer et accompagner les dirigeants, l'encadrement ou les services de ressources humaines de la branche dans la mise en place de mesures propices et efficaces dans le domaine du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Cette formation aura lieu une fois par an et sera ouverte à la fois aux salariés mais également aux dirigeants des structures.

Les partenaires sociaux rappellent également que le ministère du travail a mis en place des guides pour agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral qui pourront être mis à la disposition des structures notamment en contactant le SyNESI.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à mobiliser les organismes assureurs du régime prévoyance et/ou santé de la branche afin que, sur les fonds relevant du degré élevé de solidarité, ils financent des actions afin de prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel et d'assurer un soutien aux salariés qui s'en estimeraient victimes.

## **Article 6 | Favoriser, dans les structures de moins de 50 salariés, la mise en place d'outils RH permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### 6.1. Objectifs

Depuis plusieurs années, des dispositions législatives sont prises afin de tenter de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes qui sont encore malheureusement constatées dans les structures.

Par exemple, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a permis de mettre en place plusieurs mesures (interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle, les entreprises de plus de 50 salariés doivent déposer leur accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS, le congé parental est réformé, les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel sont davantage sanctionnés).

Ensuite, la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 a imposé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes présentées aux élections des représentants du personnel.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a mis en place l'index d'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être calculé et publié dans les structures de plus de 50 salariés.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe d'abord par le respect de la loi et l'intégration d'outils RH pertinents pour constater les éventuelles disparités et mettre en œuvre des mesures pour y mettre un terme.

Ainsi, les structures de moins de 50 salariés doivent également s'intéresser à cette question bien que la loi ne leur impose pas la mise en œuvre de certains dispositifs.

## 6.2. Moyens

Dans cette optique, il est d'abord rappelé que la négociation sur l'égalité professionnelle est un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité. Les partenaires sociaux incitent donc l'ensemble des structures à engager des négociations sur ce thème avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut, avec des représentants élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés.

Il est rappelé que toutes les structures d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition des représentants du personnel une base de données économiques et sociales (BDES) qui rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Ceci étant, au vu de l'intérêt que représente cet outil, il est également recommandé aux structures de moins de 50 salariés de la branche de recueillir et mettre à disposition des représentants du personnel ou de l'ISCT des informations relatives à l'égalité professionnelle en s'inspirant de la BDES obligatoire pour les plus de 50 salariés. Notamment ces informations pourront concerner :

- un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification ;
- une analyse des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail en lien avec l'ISCT de la structure lorsqu'elle a été mise en place ;
- une analyse comparée de la rémunération effective et des écarts de salaire entre les salariés lorsque la structure, au vu de ses effectifs, peut avoir une approche pertinente ;
- une réflexion sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- une analyse du déroulement de carrière par sexe en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- une analyse de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans la structure.

## 6.3. Mesures/outils proposés par la branche

La branche recommande également aux structures de moins de 50 salariés de suivre régulièrement les indicateurs suivants en faisant une répartition entre femmes et hommes :

- la répartition des effectifs selon la classe conventionnelle ;
- la répartition des effectifs selon la nature du contrat de travail et selon le temps de travail ;
- la répartition des effectifs par tranche d'âge ;
- la répartition des congés pris par catégorie professionnelle en indiquant la durée moyenne de ces congés ;
- une synthèse de la répartition des effectifs ayant fait l'objet d'embauches ou de départs au cours des 2 dernières années (il sera indiqué la nature du contrat et le motif de départ) ;
- les promotions intervenues comportant le nombre de promotions par catégorie professionnelle ;
- l'ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- la rémunération moyenne sur trois niveaux : employés, agents de maîtrise, cadres ;

- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire) par catégorie professionnelle.

La branche construira un outil permettant d'une part d'accompagner les structures quant à leurs obligations en matière de BDES et d'autre part de faciliter cette mise en place lorsqu'elle est facultative.

## **Article 7 | Modalités de communication**

Le présent accord devra être mis à la disposition des salariés sur l'intranet de la structure s'il existe. À défaut, les salariés devront être informés par tout moyen de l'existence de cet accord et du lieu où l'accord est mis à leur disposition pour consultation.

La branche mettra à la disposition des structures des outils pour faciliter la communication auprès des salariés afin que ces derniers soient informés de l'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord.

Plusieurs outils seront proposés :

- en matière de congés pour événements familiaux, la branche établira une fiche synthèse qui devra être affichée sur les panneaux d'informations à l'attention des salariés et mise en ligne sur l'intranet de la structure lorsqu'il existe ;
- en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des outils seront transmis pour accompagner les structures sur la tenue de ces négociations ;
- en matière de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes, la branche proposera des guides et des outils de communication sur le site internet du SyNESI.

## **Article 8 | Dispositions finales**

### **8.1. Champ d'application**

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

### **8.2. Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **8.3. Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **8.4. Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés**

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à améliorer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux estiment qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans ce deuxième cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

### **8.5. Clause de rendez-vous et suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du premier semestre 2023 afin de faire un bilan des mesures mises en place.

### **8.6. Révision et dénonciation**

Le présent accord 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 d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation, qui peut être totale ou partielle, 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.

### **8.7. Dépôt et extension**

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 20 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)