

## **Avenant n° 04-21**

Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

### **Accord salarial « RMB »**

#### **Article 1 : Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « SYSTEME DE REMUNERATION » de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

#### **Article 2 : Champ d'application de l'avenant**

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- Le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

#### **Article 3 : Rémunération minimum de branche**

À l'article 1.3 « Rémunération Minimum de branche » du chapitre V « SYSTEME DE REMUNERATION » de la convention collective nationale des Acteurs du lien social et familial, le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

*« Le plancher conventionnel est fixé à 19 194€ euros annuels bruts (Dix-neuf mille cent quatre-vingt-quatorze euros). »*

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « SYSTEME DE REMUNERATION » de la convention collective nationale restent inchangées.

#### **Article 4 : Egalité professionnelle femmes hommes**

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent 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 partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

#### **Article 5 : Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 octobre 2021

**ELISFA – Président de la Commission Paritaire**

BESSET Jocelyne 

**CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux**

Stéphane GARROCE 

**USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle**

**CFTC Fédération Santé et Sociaux**

**CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale**

