

**Avenant n°01-22 : dialogue social à la convention collective nationale des  
Acteurs du Lien Social et Familial :**

**Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants,  
association de développement social local**

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objectif d'harmoniser la convention collective conformément aux nouvelles dispositions de l'avenant n°05-21 intitulé « dialogue social » signé le 15 novembre 2021 par l'ensemble des partenaires sociaux.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la Convention collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

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

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial quel que soit leur effectif.

En effet, les règles relatives au dialogue social au sein de la branche professionnelle s'appliquent 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 compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant qui ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3 : dialogue social de branche**

Les articles 2.2.1.1, 2.2.2.1 et 2.2.2.2 de l'article 2 du préambule de la Convention collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial sont modifiés comme suit :

*« 2.2.1.1 Mises en place des bons valant autorisation d'absence »*

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.2.1 pour la préparation des commissions paritaires nationales prévues par la convention collective, ou celle des commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information ci-dessous précisées sont réunies.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dûment mandaté par une organisation syndicale de salarié ou par une organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche doit remettre à l'employeur le nombre nécessaire de bon paritaire valant autorisation d'absence d'une demi-journée dans un délai d'au moins deux semaines avant la date prévue pour son absence.

Ces bons d'autorisation d'absence sont établis chaque année par l'Association Chargée de la Gestion des Fonds du Paritarisme (ACGFP) qui en détermine les modalités et conditions d'attribution à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche et à chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, et conformément à la convention collective, dans son règlement intérieur.

Dans les conditions fixées au règlement intérieur de l'ACGFP, les employeurs des salariés absents bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour préparation des réunions de négociations paritaires.

#### *2.2.2.1 Mandat pour représentation dans les commissions paritaires*

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ou par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

À défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ainsi que l'organisation ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche informent la présidence de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement accordé, de la révocation ou de la fin du mandat du salarié concerné dans le mois qui suit.

#### *2.2.2.2 convocation écrite*

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur dix jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche. »

### **Article 4 : Révision**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

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

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du Travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera 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 13 mars 2022.

**ELISFA, Employeur du lien social et familial - Président de la Commission Paritaire**

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

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

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