

## **Avenant n° 02 -22**

**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 « Rémunération minimum de branche (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**

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 : REMUNERATION 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 19 867 euros annuels bruts (Dix-neuf mille huit cent soixante-sept euros). »*

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

### **ARTICLE 4 : EGALITE 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 : ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT 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> mai 2022.

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 21 avril 2022**

**ELISFA Syndicat Employeur du lien social et familial**

**CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux– Président de la Commission Paritaire**