

**Avenant n° 04-23 à la 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**

**« Annexe 1 : lexique »**

**Préambule :**

Les partenaires sociaux au travers de la signature du présent avenant modifient l'annexe 1 de la convention collective afin de prévoir un nouveau lexique adapté aux nouveaux termes tels que définis dans l'avenant n°10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération.

**ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE**

Le présent avenant a pour objet de réviser les différentes définitions de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial.

**ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les définitions données dans cette nouvelle annexe 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 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 « Annexe 1 : lexique » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

**ARTICLE 3 : MODIFICATION de l'« ANNEXE 1 » de la convention collective nationale**

L'« ANNEXE 1 : lexique » est rédigée comme suit :

**« Article 1 : définition des notions**

❖ **ACCOMPAGNEMENT (critère 4)**

Consiste à informer, expliquer et conseiller le public accueilli.

❖ **ACTIVITE**

Ensemble de tâches, réalisé en situation de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

❖ **BUDGET CONSOLIDE**

Consiste à tenir compte dans un budget d'une entreprise de l'ensemble des budgets des établissements lui appartenant.

#### ❖ CLASSIFICATION

« Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'œuvre de tous les acteurs de la profession » <sup>1</sup>.

*Exemple : Le système de classification permet de positionner les emplois de la branche selon une échelle et une hiérarchie, déterminées par les partenaires sociaux.*

#### ❖ COMPETENCE

Capacité à mobiliser, dans une situation professionnelle donnée, différents types de ressources, en vue de produire un résultat. Ses caractéristiques :

- Elle est **inséparable de l'action** et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité
- Elle est **liée aux situations** dans lesquelles elle s'exerce
- Les connaissances (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les « savoir-être » sont **associés** à la compétence

#### ❖ CRITERE

Élément de référence permettant de positionner un poste dans le système de classification.

#### ❖ DEFINITION D'EMPLOI

Fiche synthétique regroupant les différentes missions de l'emploi occupé.

*Exemple : La définition d'emploi est parfois appelée « fiche de description de fonction » ou « fiche de poste ».*

#### ❖ DOMAINE D'ACTIVITE

Représente les différents secteurs pour lesquels un salarié intervient auprès de différents publics (exemple secteur jeunesse, secteur famille) et /ou représente les différents champs d'actions du salarié dans différents domaines (financier, ressources humaines, relations partenariales).

#### ❖ EMPLOI

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une entreprise à l'autre.

---

<sup>1</sup> Source : ministère du travail – 1992.

*Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.*

#### ❖ EMPLOI RATTACHE / EMPLOI ASSIMILE

Emploi dont l'intitulé peut être différent de l'emploi repère mais dont les missions ou le(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences correspondent à ce dernier.

#### ❖ EMPLOIS REPERES

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle. La Branche Alisfa compte 15 emplois repères.

*Exemple : Les emplois repères constituent des emplois de référence.*

#### ❖ ENTREPRISE

Est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services. L'entreprise est la personne morale employeur. Elle peut être constituée sous forme associative, coopérative, commerciale...

#### ❖ ETABLISSEMENT

Autre lieu où s'exercent des activités au sein d'une même entreprise.

*Exemple une entreprise peut avoir 3 établissements comprenant un centre social socioculturel et deux multi accueils.*

#### ❖ FAMILLE DE METIER

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Les familles de métiers permettent de renforcer l'identité des salarié-es de la Branche et de donner à voir les parcours possibles. Par exemple Famille animation, famille petite enfance.

#### ❖ FONCTION

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entreprise

*Exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.*

#### ❖ GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise.

#### ❖ GRILLE DE COTATION

Grille regroupant les 8 critères classants, leurs différents niveaux de positionnement dans le système de classification ainsi que les points affectés à chaque niveau de positionnement et servant à réaliser la pesée du poste.

#### ❖ METHODE A CRITERES CLASSANTS

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un poste au sein d'un système de classification à partir de plusieurs critères définis. La Classification de la CCN de la Branche Alisfa compte 8 critères classants :

- Critère 1 : Formation requise
- Critère 2 : Complexité de l'emploi
- Critère 3 : Autonomie
- Critère 4 : Dimensions relationnelles avec le public accueilli
- Critère 5 : Responsabilités financières
- Critère 6 : Responsabilités dans la gestion des ressources humaines
- Critère 7 : Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise
- Critère 8 : Contribution au projet de l'entreprise

#### ❖ MOBILISATION (critère 4)

Aller rencontrer le public accueilli afin que ce dernier contribue et adhère au projet de l'entreprise.

#### ❖ NIVEAUX DE POSITIONNEMENT

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

*Exemple : Les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l' « exécution d'opération » à la « mise en œuvre des orientations définies ».*

#### ❖ PESEE

Somme des points attribués au salarié sur la base du positionnement de son poste dans chacun des critères retenus dans le système de classification.

#### ❖ PILOTAGE D'UN PROJET

Piloter un projet c'est collecter un ensemble de données, les analyser, décider et mettre en œuvre le cas échéant les actions nécessaires pour que le projet atteigne les objectifs qui lui ont été assignés. Ceci dans le cadre initialement défini en termes de qualité, coûts et délais.

#### ❖ POSTE

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.

*Exemple : Ouvrier d'entretien au centre x, secrétaire au centre y, éducateur a z.*

#### ❖ PROJET AGREE

Projet qui relève d'un agrément d'un partenaire institutionnel (CAF, département, ARS...)

*Exemple : projet social (CAF), projet de fonctionnement (PMI)*

#### ❖ REMUNERATION DE BASE

La rémunération de base est l'addition du salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel.

#### ❖ SALAIRE ADDITIONNEL

Correspond à la somme en euros obtenue en multipliant les points issus du classement du poste au sein de chaque critère par la valeur du point. Le versement du salaire additionnel suppose que le salarié soit positionné sur au moins un critère sur un niveau supérieur au niveau 1.

#### ❖ SALAIRE MINIMUM HIERARCHIQUE DE BRANCHE

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend :

- Le salaire socle conventionnel,
- Le cas échéant le salaire additionnel,
- La rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la Branche professionnelle et de l'acquisition de compétences.

#### ❖ SALAIRE SOCLE CONVENTIONNEL

Correspond à une valeur en euros négociée par les partenaires sociaux. Le salaire socle correspond au cumul de chaque premier niveau de positionnement de chaque critère. Il constitue un élément de rémunération versé à tous les salarié·s de la Branche. Il est négocié chaque année par les partenaires sociaux de la Branche.

#### ❖ STRUCTURE

Terme parfois utilisé pour désigner une entreprise dans le champ de la Branche Alisfa.

#### ❖ VALEUR DU POINT

Correspond à la valeur d'1 point en euros. Elle est déterminée par les partenaires sociaux et est négociée régulièrement **par les partenaires sociaux de la Branche.**

### Article 2 : définition des critères

#### ❖ CRITERE 1 : FORMATION REQUISE

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.

Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

Niveau de diplômes correspondant à la nomenclature européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne denomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

#### ❖ CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité...

#### ❖ CRITERE 3 : AUTONOMIE

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'employeur

Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.

Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

#### ❖ CRITERE 4 : DIMENSIONS RELATIONNELLES AVEC LE PUBLIC ACCUEILLI

Ce critère permet de valoriser les compétences spécifiques liées au contact avec le public.

Pour ce critère, la notion de public a été encadrée et définie par les partenaires dans le sens des usagers de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

#### ❖ CRITERE 5 : RESPONSABILITES FINANCIERES

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement structurels ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

#### ❖ **CRITERE 6 : RESPONSABILITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue « gestion humaine ».

#### ❖ **Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise**

Dans ce critère, la notion de personne renvoie aux salariés, bénévoles et public accueilli.

Pour ce critère, la notion de public accueilli renvoie aux usagers des services de l'entreprise.

Ce critère traite du niveau de responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

#### ❖ **CRITERE 8 : CONTRIBUTION AU PROJET DE L'ENTREPRISE**

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.

Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités du projet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'entreprise ».

### **ARTICLE 4 : REVISION**

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

### **ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT ET EXTENSION**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, du Plein 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.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 septembre 2023

**ELISFA – Employeurs du lien social et familial**

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