

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 205 du 10 juillet 2024
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2450736M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission paritaire sectorielle spécifique éclat, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des deux valeurs de points à compter du 1^{er} janvier 2025.

En effet, d'une part conformément aux dispositions prévues par la clause de revoyure inscrite dans l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023, si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour l'année 2025 les partenaires sociaux s'étaient engagés de rediscuter du montant de la valeur de point 1 (V1) prévus par le présent texte.

D'autre part, si la négociation salariale de la V1 a été conclue de manière pluriannuelle, la valeur de point 2 (V2) doit être négociée annuellement.

Ainsi, dans le cadre de ces négociations et au regard de la situation économique des structures et de la nécessité de faire évoluer les salaires des salariés au regard notamment de l'inflation, les évolutions de ces valeurs de points ont dû être mesurées. Les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer au même taux les deux valeurs de points afin d'éviter de créer davantage d'écart entre ces deux valeurs et limiter le tassement de la grille.

Par ailleurs, ces évolutions tiennent ainsi compte du contexte actuel qui perdure, notamment de l'inflation qui a diminué mais qui reste élevée et de nombreuses crises affectant l'économie du pays. En conséquence, les partenaires sociaux ont cherché, tout au long de cette négociation, un équilibre entre évolution salariale et pérennité financière des entreprises.

Le présent avenant prévoit ainsi les évolutions des valeurs de points et ce à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Montant des valeurs de points

Cet article annule et remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

« 1.7.1.2.1. Les valeurs de point

À compter du 1^{er} janvier 2025 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,15 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,73 €. »

Article 3 | Clause de revoyure

Si l'évolution de l'inflation publié par l'Insee et/ou celle du Smic constatée au mois de janvier 2025 est supérieure à 2 % les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation salariale dès le début d'année de l'année 2025.

Article 4 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)