



# LA CONVENTION COLLECTIVE ALISFA

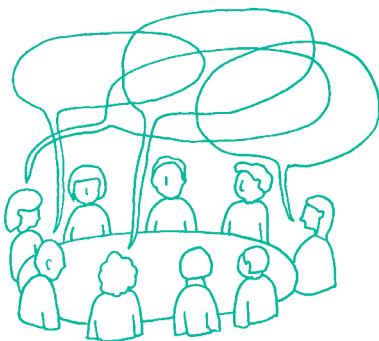
---

**Une convention collective de progrès  
social au service des projets associatifs**



# DES ASSOCIATIONS AU COEUR...

Les associations et coopératives du lien social et familial et de la cohésion sociale forment l'oxygène du corps social, en permettant la respiration démocratique et citoyenne dans les territoires.

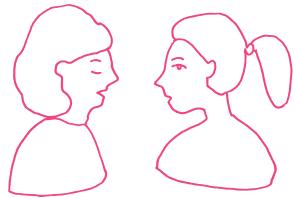


## Des partenaires des politiques publiques

Les structures, qu'elles relèvent de l'animation de la vie sociale ou de la petite enfance, sont des partenaires des politiques publiques et sont des **interfaces de rencontre** entre de nombreux acteurs du territoire : collectivités territoriales, Caf, services déconcentrés de l'Etat, habitant·e·s.

## Des activités au cœur du développement économique, social, citoyen et démocratique des territoires

- L'animation de la vie sociale ;
- L'accueil de la petite enfance ;
- Le soutien et l'accompagnement à la parentalité ;
- La conception et la mise en œuvre de projets sociaux ;
- Le développement social local ;
- L'animation et le développement du lien social.



### Initiatives ascendantes

Elles naissent de la volonté des habitant·e·s de créer les lieux d'animation de la vie sociale ouverts à l'ensemble de la population et permettent le développement de leur



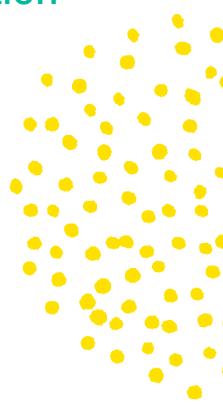
### Gouvernances démocratiques

Elles s'expriment par un organe exécutif démocratique : les conseils d'administration, élus lors des assemblées générales, se composent d'habitant·e·s chargés d'administrer directement les structures.



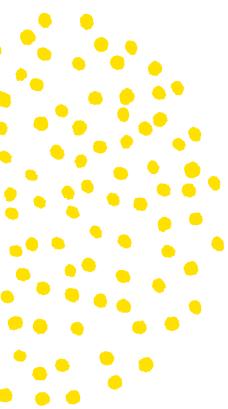
### Citoyennetés actives

Les structures contribuent à l'émergence de citoyennetés actives au sein des territoires et en font des **territoires vivants démocratiquement**. Cette citoyenneté s'exerce dans le portage, par des bénévoles, des projets associatifs et de la fonction employeur.



# DES TERRITOIRES

---



## **Non lucrativité**

Les structures de la branche, dont l'activité est basée sur la réussite d'un projet social et familial et non sur un objectif lucratif ont des fortes différences avec les structures lucratives, de par leur gouvernance participative, leur rôle de partenaires des politiques publiques, l'impact social qu'elles génèrent... Leurs financements sont majoritairement centrés sur la masse salariale. Investir dans des structures de la branche permet à la fois de faire vivre la démocratie locale et de lutter contre une marchandisation du secteur social qui diminue la qualité d'accueil.



## **Une convention collective de mieux-value sociale**

Les partenaires sociaux négocient la convention collective afin de renforcer la qualité de l'emploi, la qualité de vie et les conditions de travail, la santé des salarié·e·s, la formation professionnelle et les parcours professionnels. Cette politique salariale plus favorable permet de renforcer la qualité de l'emploi et donc la relation entre les salarié·e·s et les publics.





# LA PHILOSOPHIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## SÉCURISER L'EXERCICE DE LA FONCTION EMPLOYEUR TOUT EN VISANT UN OBJECTIF DE PROGRÈS SOCIAL

**La CCN offre un cadre sécurisant pour**

**les pouvoirs publics en permettant**

**d'objectiver et de professionnaliser la relation**

**de travail entre l'employeur·se et le salarié·e.**

**Une CCN étendue, une garantie d'équité pour**

**les salarié·e·s, les structures et**

**les partenaires**

L'extension de la CCN Alisfa

a pour objectif de limiter

la concurrence entre les

structures, de renforcer le senti-

ment d'appartenance des associations au sein de

la branche et de favoriser les relations avec les

pouvoirs publics.

**Une CCN structurante qui fait des structures**

**des partenaires fiables pour les collectivités et**

**les financeurs.**

La convention collective nationale des acteurs

du lien social et familial fixe un cadre sécurisant

pour les partenaires, notamment financiers, via

une gestion maîtrisée des ressources humaines

et ainsi des budgets. La branche Alisfa renforce ce

cadre avec des dispositifs propres à la formation

et à la santé au travail.

**La classification des emplois**

La classification a cinq objectifs :

→ Faciliter les parcours professionnels ;

→ Réaliser une hiérarchie des emplois équitable ;

→ Permettre aux employeur·se·s une gestion

du personnel adaptée aux évolutions ;

→ Offrir des garanties contractuelles aux salarié·e·s ;

→ Constituer un cadre contractuel entre

les employeur·se·s et les financeurs.

**Elle permet de faire la maîtrise des évolutions de sa masse salariale, gage de stabilité pour les financeurs.**

**Les négociations entre partenaires sociaux de la valeur du point et du salaire socle conventionnel**

Ces négociations visent à conjuguer un objectif de progrès social pour les salariés de la branche et une stabilité financière pour les structures.

**Dialogue social interne**

Le dialogue social interne est favorisé avec la mise en place d'un CSE dès 8 salariés ETP. Dès le premier salarié, un référent santé au travail est mis en place afin de favoriser le dialogue social interne des structures.

**Un renforcement de la stabilité des équipes**

En enrichissant le droit ainsi que la protection des salariés, la CCN renforce la stabilité des équipes et limite le turn-over avec un taux d'absentéisme plus faible que la moyenne nationale.



# UNE CCN ADAPTÉE ET INNOVANTE

## DEVELOPPER LA FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS



### Un taux de contribution à la formation professionnelle supérieur au taux légal

La branche professionnelle œuvre pour la qualification professionnelle à travers un taux de contribution de 2,1 %, soit en fonction de la taille des entreprises entre 1,1 % et 1,55% de plus que l'obligation légale. Des moyens sont ainsi alloués pour financer des actions individuelles, des actions collectives territoriales ou des formations certifiantes. Avoir des structures de la branche sur son territoire, c'est donc la garantie d'avoir des salarié·e·s formé·e·s et qualifié·e·s.

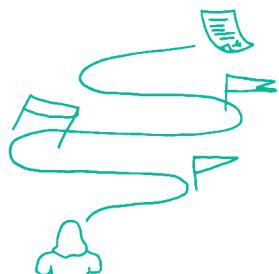
### Une Commission Paritaire Emploi Formation volontariste, soutenante et pionnière

La branche Alisfa conduit une politique pour favoriser la qualification professionnelle et le développement des compétences. A ce titre, elle prend également par exemple en charge des coûts pédagogiques de formation à distance (FOAD) ou les projets innovants. Par ailleurs, un dispositif mis en place par la branche permet le financement d'actions d'analyses des pratiques professionnelles dans les structures. En 2022, 454 financements ont été accordés par la branche. Enfin, la Branche promeut des conditions favorables pour le départ en formation des salarié·e·s (prise en charge des salaires, des frais annexes, du salaire du remplacement, validation des acquis et de l'expérience)...



### Un dispositif innovant de soutien à l'emploi et à la formation

Ce dispositif, de 0,2 % de la masse salariale, permet de compléter les lignes de financement afin de mener des actions de formation, des projets innovants, des démarches d'analyses des pratiques professionnelles.... Un réseau de référent·e·s en région permet aussi de trouver l'appui nécessaire au montage de projets de formation.



# FAVORISER LA SANTÉ ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Complémentaire santé

Un régime collectif, négocié au niveau de la branche, permet de répondre aux besoins des employeur·se·s et salariée·s. La couverture obligatoire « salarié isolé » est plus favorable à deux niveaux, avec une meilleure prise en charge des médecines douces, et avec répartition plus avantageuse du coût de la couverture santé.

## Régime de prévoyance obligatoire et collectif

Ce régime est plus favorable que la loi pour les non-cadres et est également renforcé sur des points spécifiques aux salarié·e·s cadres de la branche. La garantie « rente éducation », par exemple, est basée sur le plafond de la sécurité sociale et non sur la rémunération, garantissant ainsi un montant de garantie pour l'ensemble des salarié·e·s.

## Haut degré de solidarité

Il est accessible à tous les salarié·e·s et à tous les employeur·se·s pour des prestations en espèce en cas d'hospitalisation, de situation d'aidants familiaux, de handicap... Il permet également de réaliser des diagnostics sur les risques psychosociaux ou les troubles musculosquelettiques.



## Des garanties supplémentaires

Le maintien de salaire a lieu dès 4 mois d'ancienneté au lieu de 12 mois à des taux supérieurs à ce qu'exige la loi et ce, pour une durée de 180 jours d'indemnisation. Le délai de carence appliqué par la sécurité sociale est compensé également par un maintien de salaire dans la limite de deux arrêts de travail sur une période glissante de 12 mois.

## La promotion de la santé à travers le dialogue social

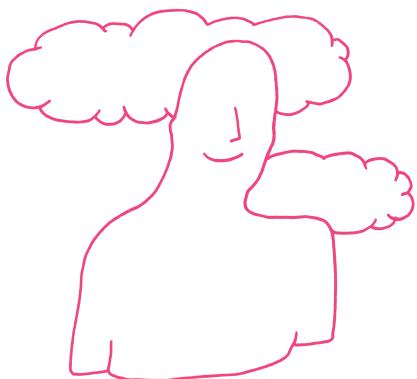
La convention collective prévoit, également, pour les structures entre 8 et moins de 50 salarié·e·s ETP disposant d'un CSE, la mise en place d'un budget dédié aux œuvres sociales d'un montant de 1% de la masse salariale brute. Cela vise à assurer pour les salarié·e·s, y compris ceux travaillant dans des petites structures, de pouvoir bénéficier d'un budget destiné aux œuvres sociales légalement mis en place dans des structures d'au moins 50 salariés ETP.



# RECONNAITRE LES SPECIFICITÉS DE TRAVAIL ET RENFORCER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE VIE PERSONNELLE

## Des congés payés supplémentaires pour reconnaître le travail des salarié·e·s

Des congés payés conventionnels sont mis en place, en plus des congés payés légaux. Au nombre de 8 jours ouvrés, ces congés permettent de garantir un droit à un repos plus important pour des salarié·e·s exposés aux risques professionnels, notamment les risques psychosociaux, ainsi qu'une meilleure conciliation vie personnelle et professionnelle.



## Les congés familiaux

Des congés enfants malades, pour les salarié·e·s parents d'enfants de moins de 16 ans, de maximum 10 jours ouvrés.

Des congés pour événements familiaux, tels que le mariage ou le décès d'un proche.

Un congé spécifique d'un jour ouvré pour le déménagement.

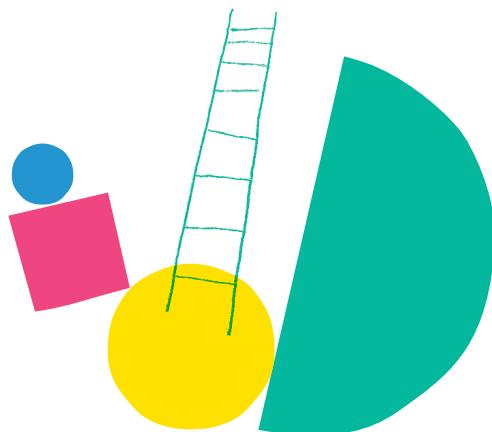
Ces congés visent à faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des salarié·e·s.

## Un aménagement de la durée du temps de travail pour les femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient d'une réduction journalière du temps de travail de 10 %, sans perte de salaire, à partir du 61e jour de grossesse.

## **LA BRANCHE DES ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

- Centres sociaux et socioculturels
- Espaces de vie sociale
- Etablissements d'accueil du jeune enfant
- Associations de développement social local



**nous contacter**

01 58 46 13 40

[elisfa@elisfa.fr](mailto:elisfa@elisfa.fr) - [www.elisfa.fr](http://www.elisfa.fr)

*elisfa*