

# MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

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° 208 du 23 juin 2025**

relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : ASET2550750M

IDCC : 1518

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

**HEXOPÉE ;**

**SNSAPL ;**

**MFR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**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 du 23 juin 2025, ont décidé de l'avenant suivant quant à l'évolution des salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

En effet, d'une part conformément aux dispositions prévues par la clause de revoyure inscrite dans l'avenant n° 205 du 10 juillet 2025, si le taux d'inflation publié par l'Insee est supérieur à 1,50 % pour l'année 2025 les partenaires sociaux s'étaient engagés à 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.

Au regard de l'inflation inférieure à 1,5 % constatée en janvier 2025, la V1 qui avait déjà été négociée dans le cadre de l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023 n'a pas été réévaluée.

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, l'évolution de la valeur de point V2 a dû être mesurée.

Le présent avenant confirme la valeur de point V1 déjà négociée dans le cadre de la négociation pluriannuelle dans l'avenant n° 200 du 12 juillet 2023 et fixe la nouvelle valeur de point V2 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 remplace l'article 1.7.1.2.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT, comme suit :

### **« Article 1.7.1.2.1 | Les valeurs de point**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 €.
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,81 €. »

## **Article 3 | 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 4 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## **Article 5 | 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 6 | Révision, dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 23 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)