

Accord n°21 du 14 juin 2022 a la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés du 16 juillet 2003 (Ex- CCN FSJT - IDCC 2336) Relatif à la revalorisation salariale « SEGUR »

Préambule

Lors d'une conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social, en date du 18 février 2022, le Premier Ministre a réuni les acteurs des métiers de l'accompagnement social et médico-social dans l'objectif de trouver ensemble des réponses aux enjeux rencontrés dans ce secteur. A l'issue de cette conférence, le Gouvernement et les Départements de France se sont engagés sur une série de mesures visant à renforcer l'attractivité des métiers et à améliorer les conditions de leur exercice. Parmi ces mesures le Premier Ministre a annoncé une revalorisation salariale, des métiers de la filière socio-éducative des secteurs sanitaire, médico-social et social, avec compensation financière par l'État.

Cette mesure concerne notamment le secteur Accueil – Hébergement – Insertion (AHI). A ce titre, les Foyers et services pour Jeunes Travailleurs ainsi que les structures PACT ARIM sont concernés et donc les structures relevant de la Branche Habitat et Logement Accompagnés (HLA). L'appartenance au secteur AHI ou à la Branche HLA n'entraîne pas de facto le versement de cette revalorisation salariale Sécur et donc la compensation financière s'y afférente par l'État. En effet, plusieurs critères cumulatifs sont fixés par le gouvernement pour bénéficier de cette mesure.

Il revient aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation salariale de déterminer les salariés éligibles au regard des dénomination d'emploi de la CCN HLA et le traitement social de cette revalorisation.

Conformément aux décisions gouvernementales, les professionnels éligibles bénéficieront de cette revalorisation à compter du 1^{er} avril 2022, avec une mise en paiement par les employeurs à l'occasion des opérations de paie de juillet 2022 (avec la rétroactivité depuis le 1^{er} avril), sous réserve du versement de la compensation financière prévue par l'État.

C'est au regard de ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche HLA ont négocié les dispositions du présent accord, rappelant les critères d'éligibilités imposés par l'État, les métiers éligibles au regard des dénominations d'emploi de la CCN HLA ou des structures et le traitement social de cette revalorisation.

Article 1 - Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 2 – Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une revalorisation salariale par le biais d'une prime, dite « Revalorisation Ségur », au bénéfice exclusif de certains salariés des structures ou services entrant dans le champ d'application du présent accord. Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans une structure ou service visé à l'article 3.2 du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de cette prime « Revalorisation Ségur ». Dans ce cas, le montant de cette revalorisation Ségur lui sera versée au prorata de la durée de travail réalisée au cours du mois(hors heures supplémentaires ou complémentaires réalisées).

De même, tout salarié exerçant au sein d'une structure ou service entrant dans le champ d'application du présent accord mais n'exerçant pas ou plus l'un des emplois visés à l'article 3.3 du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de cette prime revalorisation Ségur. Dans ce cas, le montant de cette revalorisation Ségur lui sera versée au prorata de la durée de travail réalisée au cours du mois(hors heures supplémentaires ou complémentaires réalisées).

Article 3 : Conditions d'éligibilités

3.1- Principe

Pour être éligible à la revalorisationsalariale Ségur », des critères cumulatifs doivent être remplis, à savoir :

- Exercé dans une structure ou un service entrant dans le champ d'application des activités visées par le gouvernement et reprises pour partieà l'article 3.2 du présent accord
- Exercé un emploi mentionné dans la liste des métiers visés par cette mesure par le gouvernement
 - o Sous condition d'occuper « une fonction d'accompagnement socio-éducatif à titre principal » correspondant aux intitulés de métiers indiqués à l'article 3.3 du présent accord.cet exercice principal correspond à une fonction a minima à hauteur de 50% du temps de travail contractuel.

3.2- Activités éligibles à la compensation financière de l'état

Par décision du gouvernement, sont éligibles à la compensation des surcoûts pour les employeurs les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- Accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri ; des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).
- Accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- Accompagnement des personnes âgées ;

Plus concrètement, pour le secteur de **l'Accueil – Hébergement – Insertion (AHI)**, sont concernées les structures suivantes :

- Les **CHRS** (L.345-1 et 8° du L.312-1 du CASF) ;

- Les **dispositifs d'hébergement déclarés** qui ne sont pas des CHRS et qui sont financés par l'Etat sur le programme 177 pour leur mission de réponse immédiate et inconditionnelle aux situations de détresse (L.345-2-2 du CASF) ;
- Les places financées à 100% en **ALT** ;
- Les **équipes mobiles/maraudes**, les **accueils de jours** (ou accueils de nuit) et les **SAO** financés par l'Etat sur le programme 177 pour leur mission de repérage et orientation des personnes en situation de grande exclusion (1°, 2° et 3° du D345-8 du CASF) dont les services des SIAO réalisant un accueil physique visant à l'évaluation sociale et/ou l'accompagnement des personnes, assimilés alors à des SAO ou équipes mobiles.
- Les structures définies à l'article L.633-1 du CCH, c'est-à-dire les **résidences sociales (dont les FJT sous statut RS, les RS ex-FTM et les Résidences Jeunes Actifs)**, dont les **pensions de famille** et les résidences accueil ; ainsi que les **foyers de jeunes travailleurs** (qui n'ont pas le statut RS) et les **foyers de travailleurs migrants**.
- Les organismes agréés au titre de l'article L.365-4 du CCH exerçant des activités d'**intermédiation locative**, financés par l'Etat sur le programme 177 pour leur mission d'insertion par le logement des ménages en situation de grande exclusion.
- Les organismes agréés au titre de l'article L.365-1 du CCH réalisant des **actions d'accompagnement social** financées par l'Etat sur le programme 177, en particulier sur les actions suivantes (liste non exhaustive) :
 - Les dispositifs d'accompagnement des ménages hébergés à l'hôtel par l'Etat ;
 - Les dispositifs d'ACT « Un chez-soi d'abord » ;
 - Les dispositifs d'accompagnement à domicile, dont les équipes mobiles de prévention des expulsions locatives ;
 - Les projets d'accompagnement des personnes en situation de grande marginalité (AAP 2020) ;
 - Les dispositifs d'accompagnement des personnes vivant en bidonvilles ;
 - Les dispositifs d'accompagnement des gens du voyage ;
 - Les dispositifs d'accompagnement vers le logement des réfugiés ;
 - Les dispositifs d'accompagnement emploi-logement (dont le dispositif de mobilité géographique EMILE et le dispositif d'accompagnement vers l'emploi des ménages hébergés COACH) ;
 - Les tiers-lieux destinés à favoriser l'accès à l'alimentation des ménages hébergés à l'hôtel (AAP 2021).
- Les Ateliers d'adaptation à la vie active (AAVA) financés par le P177.
- Les actions financées par le FNAVDL.

Article 3.3 : Métiers éligibles

3.3.1- Métiers visés par le gouvernement

Sont éligibles à la Revalorisation salariale Ségur, les salariés exerçant au sein des structures et services définis à l'article 3.2 du présent accord et qui exercent une fonction entrant dans la liste des métiers visés par le gouvernement, à savoir :

- Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)
- Moniteur éducateur
- Encadrant éducatif de nuit (y compris surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit)
- Maîtres et maîtresses de maison assurant une fonction socio-éducative
- animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables dans les secteurs concernés
- Assistant de service social ou assistant social spécialisé (ASS)
- Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF)
- Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)
- Cadre de service éducatif et social, paramédical ; chef de service éducatif pédagogique et social, paramédical
- Responsable et coordonnateur de secteur
- Psychologue ou neuropsychologue ; - Éducateur de jeunes enfants; - Technicien en compensation sensorielle ; - Moniteur d'atelier ; - Chef d'atelier ; responsable ou encadrant technique d'atelier ; - Moniteur d'enseignement ménager ; - Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales ; - Professeur technique exerçant au sein de la protection judiciaire de la jeunesse et en dehors de ces secteurs en raison des caractéristiques identiques aux psychologues et assistants de services sociaux exerçant dans au sein de la protection judiciaire de la jeunesse ; - Psychologue et assistant de services sociaux exerçant au sein de l'administration pénitentiaire.

3.3.2 - Correspondance des métiers visés par le gouvernement au regard des dénominations d'emploie la CCN HLA ou des structures

Conformément aux décisions gouvernementales, la revalorisation n'est pas versée aux salariés détenant un diplôme particulier mais bien à ceux qui exercent effectivement et à titre principal les fonctions visées par le présent accord. Cet exercice principal correspond à une fonction à minima à hauteur de 50% du temps de travail.

Au regard de la liste visée par le gouvernement, les métiers concernés au regard des emplois exercés dans les structures HLA sont :

- Les métiers intitulés "Chargés de vie / mission / relation résidentielle ; chargés de gestion locative sociale ; chargé d'accueil conventionné (FJT)" sont les métiers équivalents pouvant être rattachés à l'un des métiers de la liste (animateur socio-éducatif), dès lors que les professionnels en question exercent à titre principal des

fonctions socio-éducatives des personnes logées (visite à domicile, organisation d'atelier socio-éducatif)

- Les conseillers en insertion professionnelle sous condition qu'ils exercent à titre principal une mission d'accompagnement socio-éducatif des personnes conseillées
- Les hôtes en pension de famille et maitres de maison dès lors que les professionnels en question exercent à titre principal des fonctions socio-éducatives des personnes logées
- Les Ergothérapeutes

Dans l'attente des travaux d'harmonisation aboutissant à une grille de classification HLA, sont donc concernés au regard des grilles de classification actuelle au sein de la Branche HLA :

- Pour les FSJT : tout intitulé de poste qui relève d'un métier listé par le gouvernement où le salarié exerce une fonction à titre principal d'accompagnement socio-éducatif. Les emplois-repères n°5, n°6, n°10, n°16 à 18 sont ainsi visés de manière non exhaustive.
- Pour le secteur des PACT : tout intitulé de poste qui relève d'un métier listé par le gouvernement où le salarié exerce une fonction à titre principal d'accompagnement socio-éducatif. Les catégories « Agent social » et « Gestionnaire locative » sont ainsi visés de manière non exhaustive.

A ce titre, une annexe figure dans le présent accord afin de donner à titre indicatif des intitulés de dénomination d'emploi prévus au niveau des structures de la CCN HLA et ainsi susceptibles d'être concernés.

3.3.3- Cas des dénominations d'emplois non listés

Les professionnels (salariés d'un établissement/structure/service/activité éligible) dont l'intitulé de poste n'apparaît pas dans le tableau prévu à l'article 3.3.1 du présent texte ou dans l'annexe du présent accord mais qui exercent directement et à titre principal la fonction d'un des métiers listés dans le tableau prévu à l'article 3.3.1 du présent accord peuvent être revalorisés par l'employeur. Ces situations de non-correspondance avec la liste des métiers s'apprécient au cas par cas par l'employeur, compte tenu des conditions d'emploi dans la structure. La reconnaissance de ces cas spécifiques permet de prendre en compte des situations particulières d'emploi dans ces structures, que l'intéressé détienne ou non un diplôme socioéducatif, dès lors qu'il assure des fonctions socioéducatives à titre principal correspondant aux emplois expressément mentionnés, sans que l'intitulé précis de l'emploi retenu par l'employeur ne corresponde à une de ces dénominations. Cette souplesse est nécessaire au regard des conditions concrètes d'emploi, mais elle ne peut conduire à intégrer dans le champ des revalorisations des catégories entières de professionnels ne relevant pas du périmètre initial.

Les difficultés éventuelles de mise en œuvre doivent donner lieu à des signalements aux organisations patronales, syndicales et aux administrations afin de permettre, le cas échéant, leur examen conjoint.

Article 4 : Cadre conventionnel HLA de la Revalorisation salariale Ségur

4.1 – Ancienneté et contrat visé

Dès lors que l'ensemble des critères, tels que visés par le présent accord, sont réunis, le salarié éligible au versement de la « revalorisation salariale Ségur », y a droit sans condition d'ancienneté qu'il soit en CDI ou en CDD.

Les salariés sous contrat en alternance (contrat d'apprentissage, de professionnalisation) et contrat aidés sont exclus de cette mesure conformément aux décisions du gouvernement.

4.2- Montant de la prime

La revalorisation Ségur est une prime mensuelle, versée aux salariés visés par le présent accord et dont le montant est de 238 € brut. Cette prime devra faire l'objet d'une ligne distincte dans le bulletin de paie.

La revalorisation est acquise dans son entièreté dès lors que la fonction d'accompagnement représente à minima 50% du temps de travail (pas de proratisation) ;

La revalorisation est calculée au prorata du temps accompli dans un établissement, une structure, un service ou une activité ouvrant droit à son versement en application du contrat de travail.

La réalisation d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de cette prime.

Enfin en cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de cette prime dite « revalorisation Ségur » lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

4.3– Traitement de la prime « revalorisation Ségur »

La prime « revalorisation Ségur » est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- Au maintien de salaire incombant à l'employeur en cas notamment de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail, congé maternité ;
- Aux heures supplémentaires et heures complémentaires (taux horaire) ;
- À l'indemnité de congés payés ;
- Aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

La prime « revalorisation Ségur » est exclue de l'assiette de calcul du treizième mois (FSJT) et de la gratification annuelle (PACT ARIM).

4.4 – Date du premier versement aux salariés éligibles

Conformément aux décisions gouvernementales, dès lors que l'ensemble des critères, tels que visés dans le présent accord sont réunis, le salarié éligible à cette mesure bénéficie de cette prime. Le premier versement devra se faire pour la paie de juillet 2022 avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022.

Article 5 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature. Il est rappelé que le versement de la prime « revalorisation Ségur » a un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022 ainsi que la compensation financière de l'Etat afférente.

Article 6 :Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L.2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7 : Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-7 à 2261-12 du code du travail et ce notamment au regard de futures décisions gouvernementales/ mesures légales ou réglementaires modifiant son cadre juridique.

ANNEXE : Intitulés indicatifs des dénominations d'emploi existants au sein des structures de la Branche HLA susceptibles d'être éligibles à la revalorisation SEGUR :

Il est rappelé que la liste des intitulés figurant ci-dessous n'est donnée qu'à titre indicatif. En effet, le seul intitulé n'entraîne pas de facto le versement de la revalorisation et donc une compensation financière de l'État. Comme prévu par le présent accord, l'ensemble des critères prévu à l'article 3.1 doivent être remplis de manière cumulative afin d'être éligible.

En supplément de la liste figurant dans la présente annexe, les structures peuvent également se référer à leur(s) convention(s) avec les services de l'état qui subventionnent des fonctions d'accompagnement socio-éducatif. Là aussi, l'ensemble des critères prévu à l'article 3.1 doivent être remplis de manière cumulative afin d'être éligible.

Enfin, la liste n'étant qu'indicative, les structures peuvent au cas par cas décider parmi ses salariés les professionnels répondant aux critères cumulatifs visés à l'article 3.1 du présent accord et ce conformément aux dispositions de l'article 3.3.3 du présent accord.

Métiers éligibles à la revalorisation salariale à compter du 01/04/2022	<i>Correspondance intitulée au sein de la CCN HLA</i>
Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)	Chargé de vie résidentielle Chargé de relation résidentielle Chargé de suivi clientèle Chargé d'accueil conventionné Chargé(e) d'accompagnement social Chargé(e) de l'animation collective et d'accompagnement social Chargé(e) de gestion locative sociale et d'accompagnement social Chargé(e) de gestion résidentielle Chargé(e) de la gestion locative sociale et de l'animation collective Chargé(e) de gestion locative sociale Chargé(e) de vie résidentielle, agent social.....
Encadrant éducatif de nuit (y compris les maîtres et maîtresses de maison, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit)	Agent d'accueil et de surveillance exerçant des fonctions socioéducatives à titre principal Agent d'accueil de jour/ de nuit exerçant des fonctions socioéducatives à titre principal Maître(sse) de maison Hôte (sse) de pension/ de maison chargé d'accueil et d'animation sociale...

Éducateur de jeunes enfants, dès lors qu'il intervient dans un établissement ou service médico-social ou social des secteurs mentionnés infra	
Moniteur éducateur	Assistant vie résidentielle Assistant relation résidentielle Assistant(e) de l'Animation Collective et de Gestion Locative Sociale....
Moniteur d'atelier	
Chef d'atelier	
Responsable ou encadrant technique d'atelier	
Moniteur d'enseignement ménager	
Assistant de service social ou assistant social spécialisé	Chargé de vie résidentielle Chargé de relation résidentielle Chargé de suivi clientèle, Chargé d'Accompagnement Résidentiel Chargé d'accueil conventionné.....
Technicien de l'intervention sociale et familiale	Chargé de vie résidentielle Chargé de relation résidentielle Chargé de suivi clientèle, chargé de mission, chargé de mission habitat inclusif, chargé de mission sociale, chargé de parcours résidentiel, chargé de mission C.A.O, conseiller en insertion professionnel, chargé de gestion locative adaptée et d'animation , Chargé de mission FLE, Chargé d'accueil conventionné, médiateur social, chargé d'attribution , chargé de gestion locative, chargé d'opération social, agent social (niveau 1 à 4), Chargé d'Hébergement Accompagné / Intervenant Parcours Logement / animateur socio-éducatif

Conseiller en économie sociale et familiale ;	Chargé de vie résidentielle Chargé de relation résidentielle Chargé de suivi clientèle Chargé d'accueil conventionné Conseiller en économie sociale et familiale, Agent social, chargé d'accompagnement social...
Psychologue ou neuropsychologue	Ergothérapeute
Cadre de service éducatif et social, paramédical	Cadre de service social....
Responsable et coordonnateur de secteur	Cadres responsable service, Responsable de dispositif , Responsable de service, responsable d'équipe sociale, responsable FSJT - Référent partenariats, responsable insertion professionnelle, responsable pension de famille, responsable de site, responsable parcours de santé et d'insertion, coordinateur responsable d'équipe Pôle Hébergement, Coordinateur responsable d'équipe Pôle logement, coordinateur santé mentale , coordinateur social, responsable d'ingénierie social, responsable de résidence..... Coordinateur de Résidence Responsable de dispositif , responsable d'équipe sociale, responsable FSJT - Référent partenariats, responsable insertion professionnelle, responsable pension de famille, responsable de site, responsable parcours de santé et d'insertion,
Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical	Chef de service social...
Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	
Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables	Animateur , médiateur social, Médiateur numérique...
Techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de	

locomotion, les avéjistes, les codeurs LPC)	
---	--

Fait à Paris, le 14 juin 2022 et signé par :

Collège Employeurs	
HEXOPÉE	Fédération SOLIHA :

Collège Salariés
CFDT
FO