

Avenant n°59 du 11 juillet 2022 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HABITAT ET DU LOGEMENT ACCOMPAGNÉS DU 16 JUILLET 2003 (Ex- CCN FSJT - IDCC 2336) Relatif à négociation salariale et à la rémunération

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au JO n°0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (*IDCC 2336*) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (*IDCC 1278*) est devenue la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

Du fait de l'augmentation importante du SMIC au 1^{er} janvier et au 1^{er} mai 2022 ainsi que d'une forte inflation, dans le cadre de la NAO, plusieurs négociations salariales se sont tenues au cours du premier semestre 2022 sans aboutir toutefois à un accord. Avec un nouvel élément, qui est celui de la signature de l'accord n°21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale dite SEGUR, une négociation salariale exceptionnelle entre les partenaires sociaux s'est tenue le 11 juillet dernier. A cette occasion, le collège employeur a souhaité proposer une mesure salariale visant les salariés non éligibles au dispositif gouvernemental du SEGUR, permettant ainsi à chaque salarié de la Branche de bénéficier finalement d'une nouvelle revalorisation salariale et ce en cours d'année 2022.

Le présent avenant, applicable uniquement pour les structures FSJT, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette mesure salariale par l'instauration d'une nouvelle indemnité qui fait partie du salaire de base minimum conventionnel brut.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

Article 1 - Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1^{er} août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

Article 2 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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 3– Objet

Le présent avenant instaure une indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation SEGUR dont le champ d'application et les conditions sont fixées par l'accord n°21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation SEGUR de la Branche HLA. L'objectif du présent texte étant ainsi de revaloriser également le salaire de ces salariés.

Article 4 : Cadre juridique de l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social ».

4.1- Bénéficiaires

Les salariés visés sont tous ceux qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité à la revalorisation SEGUR fixées par l'accord n°21 du 14 juin 2022 de la Branche HLA.

Ainsi, est visé par le présent avenant, tout salarié qui n'exerce pas à titre principal une fonction d'accompagnement socio-éducatif. Cet exercice principal correspondant à une fonction a minima à hauteur de 50% du temps de travail contractuel.

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée et peu importe la nature du contrat de travail (CDI ou CDD) du salarié.

4.2- Montant

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social est fixée à 85 euros Brut. Elle est versée mensuellement à compter du 1^{er} septembre 2022.

Elle devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Article 4.3-Régime juridique de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social

L'indemnité versée fait partie intégrante du salaire de base minimum conventionnel Brut.

A ce titre, pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent avenant, aux éléments prévus par l'article 16.3.3 a) constituant le salaire de base minimum conventionnel, s'ajoute l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social.

Faisant partie intégrante du salaire de base minimum conventionnel brut, une proratisation sera de fait pour les salariés à temps partiel.

Enfin en cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent avenant, le montant de l'indemnité lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

4.4 – Traitement de l'indemnité

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social faisant partie du salaire de base minimum conventionnel brut, son traitement social lui sera identique (soumises aux cotisations sociales, prise en compte dans le calcul du 13^{ème} mois, prise en compte dans le calcul de l'indemnité congés payés, prise en compte dans le calcul du salaire de référence en cas d'arrêt de travail, etc...).

Article 5 : Négociation annuelle obligatoire salariale (NAO) 2023

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la NAO 2023 dès septembre 2022.

Article 6 : Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du Code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 8 : Durée et extension

Le présent avenant 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 9 : 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.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022 et signé par :

Collège Employeurs	
HEXOPÉE	

Collège Salariés	
CFDT	
FO	

