

Avenant n°66 du 19 novembre 2024, à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (IDCC 2336)

Relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

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 les travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés et ayant abouti à plusieurs avenants, 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. 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 négociations salariales distinctes. Toutefois, les travaux du nouveau système de rémunération HLA étant en cours, les NAO FSJT et PACT ARIM ont été négociées ensemble.

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire pour 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier une évolution des valeurs de points.

Le présent avenant, est applicable uniquement pour les structures FSJT. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

Article 1 - Champ d'application

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 : Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 – Montant des valeurs de point

Le présent article remplace l'article 3 de l'avenant n°63 du 12 octobre 2023.

A compter du 1^{er} janvier 2025 :

- La valeur de point socle (VSo) est fixée à **1,193 €**.
- La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à **1,17€**.

Article 4 : Clause de revoyure

En cas d'évolution importante de l'inflation constatée, les partenaires sociaux pourront se réunir, en cours d'année 2025, pour étudier l'ouverture de nouvelles négociations.

Article 5 : 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.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de Branche HLA a été réalisé en 2024 où figure les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette NAO.

Article 6 : Entrée en vigueur

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

Article 7 : 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 8 : Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 19 novembre 2024 et signé par :

| Collège Employeurs | |
|---------------------------|----------------------------|
| HEXOPÉE | Fédération SOLIHA : |

| |
|-------------------------|
| Collège Salariés |
| CFDT |
| |
| |
| |
| FO |
| |
| |
| |