

# Habitat et logement accompagnés (Anciennement « Foyers de jeunes travailleurs (organismes gestionnaires) »)

BROCHURE JO 3014

IDCC 2336

## Convention collective du 16 juillet 2003

(Dénoncée par le SYNEAS par lettre du 24 oct. 2012)<sup>(1)</sup>

(1) Lettre de dénonciation du SYNEAS du 24 octobre 2012 :

Lettre recommandée avec accusé de réception

Objet : dénonciation convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, et de ses avenants

Madame, Monsieur,

Nous vous informons, par la présente, que le SYNEAS, Syndicat des Employeurs Associatifs Action Sociale et Santé, né de la fusion du SOP (Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif) et du Snaséa (Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social) a décidé de dénoncer la convention collective étendue des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, ainsi que l'ensemble des avenants signés à ce jour par le syndicat ou auxquels il a adhéré.

Aussi, le présent courrier vaut dénonciation qui, conformément aux dispositions légales (article L. 2261-9 du Code du travail), prendra effet au terme du délai de préavis de 3 mois à compter de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

La dénonciation donnera également lieu à dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

[Étendue par arrêté du 9 février 2004, JO 18 février 2004, applicable dès sa signature pour les adhérents et à l'extension pour les non-adhérents]

(Par arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019 (JO, 23 août), la CCN «Habitat personnels PACT et ARIM (centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)» est rattachée à la CCN «Foyers de jeunes travailleurs (organismes gestionnaires)»<sup>(1)</sup>)

(1) Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019 portant fusion de champs conventionnels

NOR : MTRT1922975A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 25 avril 2019,

Arrête :

### Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

### Article 2

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1278	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM	2336	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
2230	Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	1486	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Mod. par Avenant n° 53, 3 juin 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national employeur des Foyers et Services pour Jeunes travailleurs (SNEFOS-JT) devenu «Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services aux jeunes (SNEFOS)».

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP)(Adhésion par lettre du 13 juin 2007).

(SOP devenu, avec le Syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA), Syndicat des employeurs associatifs section sociale et santé (SYNEAS)) (CCN dénoncée par le SYNEAS par lettre du 24 octobre 2012) ;

CNEA(adhésion par lettre du 28 nov. 2016).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national de l'Éducation permanente de l'Animation, de l'Hébergement et du Tourisme Force ouvrière (SNEPAT-FO) ;

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux (CFDT) ;

Fédération CFTC Santé et sociaux ;

CGT

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC

FESSAD UNSA

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

La présente Convention Collective Nationale annule et remplace celle conclue le 22 mai 2002 dénommée : «Convention Collective Nationale des Foyers et services pour Jeunes Travailleurs».

## Chapitre I Champ d'application

### Chapitre 1 - Champ d'application

Mod. par Avenant n° 53, 3 juin 2020, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

CNEA ;

SOLIHA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

FO ;

FESSAD UNSA (Adhésion par lettre du 20 janvier 2022).

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national d'une part les rapports de travail entre les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) et les membres salariés qu'ils emploient.

Les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont des institutions de formes juridiques variées, destinées à assurer une action éducative ou un accompagnement au jeune travailleur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi longtemps qu'il peut bénéficier des mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes, notamment en lui procurant l'hébergement, la nourriture, des activités culturelles et de loisirs. Les FSJT sont, entre autres, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

D'autre part, la présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés, dans les entreprises à caractère social ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

---

L'ensemble des entreprises mentionnées dans ces secteurs sont généralement répertoriées sous les codes APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces codes APE sont donnés à titre indicatif.

**Chapitre 1.1** - *(Résultant de l'avenant n° 6 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)*

Chaque partie signataire de la Convention Collective Nationale peut demander sa révision et le cas échéant de ses annexes.

Toute demande de révision, notifiée sous pli recommandé avec avis de réception à tous les signataires de ladite convention, doit comporter l'indication des points dont la révision est réclamée et des propositions formulées en remplacement.

Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois.

Les dispositions de la Convention Collective Nationale resteront applicables jusqu'à la prise d'effet du nouvel accord.

## **Chapitre II** **Commissions paritaires nationales**

### **Chapitre 2.1 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

*(Applicable jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard)*

*Mod. par Accord n° 19, 28 nov. 2019, étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO.*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, dont le terme est fixé à la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 décembre 2021

#### **2.1.1- La CPPNI**

##### **2.1.1.1- La composition**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

— de quatre représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion. La représentation de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion se fait dans la limite d'au plus 3 représentants émanant de la Branche FSJT et d'au moins un représentant émanant de la Branche des personnels des PACT ARIM.

— d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an.

La présidence de la Commission sera assurée alternativement, tous les deux ans, par un représentant salarié et par un représentant employeur. Cette présidence pourra éventuellement être assurée par un représentant du ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Le président sera désigné par le collège auquel il appartient.

Un vice-président émanant de l'autre collège est également désigné ; il l'est de même par son collège.

L'ordre du jour des commissions est validé conjointement par le Président et le Vice-président.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente Convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la Branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

##### **Article 2.1.1.2- Modalités de prise de décisions**

Les modalités de prises de décisions décrites ci-après sont distinctes des règles de validité des accords, précisées à l'article 2.1.4.2. Les prises de décisions se feront par vote dans les conditions suivantes :

Dans chacun des collèges :

---

— Pour le collège salariés : Le poids de chaque organisation syndicale représentative correspond à son taux calculé dans le nouveau champ. Ainsi, le poids de sa décision correspond à son taux à l'extension dans le nouveau champ, calculé par le Haut conseil du dialogue social. Les décisions dans ce collège sont prises à la majorité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations syndicales représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

— Pour le collège employeurs : Les décisions dans ce collège sont prises à l'unanimité des votes exprimés. Une organisation absente peut donner mandat à l'une des organisations employeurs représentatives de la branche pour les représenter. Elle doit l'indiquer à l'ensemble des membres de la CPPNI, à défaut de quoi elle sera considérée comme abstentionniste ;

Les deux collèges doivent être unanimes pour qu'une décision soit prise.

#### Article 2.1.1.3 - Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail n'ont pour vocation que d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires ; ils n'ont aucun pouvoir décisionnel. Par ailleurs, il pourra être également instauré des groupes de travail de transition spécifiques au secteur FSJT ou PACT ARIM du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant d'aboutir une convention collective harmonisée. Ces groupes de travail bénéficient des règles de remboursements prévus à l'article 2.1.1.4 du présent texte.

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Chaque réunion de cette commission fera l'objet d'un relevé de décisions formalisé.

Un règlement intérieur pourra être établi afin de fixer les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

#### Article 2.1.1.4- Moyens de fonctionnement

Chaque réunion de CPPNI et des groupes de travail associés pourra faire l'objet d'une réunion de préparation d'égale durée.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de ces groupes de travail associés et des réunions préparatoires est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant.

#### 2.1.2- Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Chaque délégation pouvant être complétée par un observateur.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

#### 2.1.3- Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

— interprétation des dispositions de la Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de la convention collective rattachée des personnels de PACT et ARIM annexée à ladite CCN et de tout accord d'harmonisation sur le nouveau champ conventionnel fusionné tant dans les aspects individuels que collectifs de travail ;

— enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;

— établissement du rapport annuel d'activité.

A- Interprétation de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de son annexe, la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale et de son annexe, la CCN des PACT et ARIM.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche.

---

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quel qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Les avis de la sous-commission sont pris selon les mêmes modalités de vote que celles prévues à l'article 2 du présent avenant.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation fera l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

#### B- Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'Observatoire paritaire nationale de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du Code du travail

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : [cppni@branche-fsjt.fr](mailto:cppni@branche-fsjt.fr)

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le CNEA qui assurera le recueil et l'enregistrement.

#### C- Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B/, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les modalités d'établissement du rapport d'activité sont prévues dans le règlement intérieur.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### *Article 2.1.4- Règles de représentativité et de validité des accords*

#### 2.1.4.1- Règles de représentativité

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une Branche préexistant à la fusion sont admises aux négociations des champs fusionnés, portant sur le champ issu de la fusion ou sur un des champs fusionnés.

Ainsi, sont admises à participer aux négociations les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la CCN des organismes gestionnaires de FSJT et dans celle des personnels des PACT et ARIM avant la parution de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019.

#### 2.1.4.2- Règles de validité

La validité d'un accord de Branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, au moins 30 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la CCN constituée par la fusion du champ des organismes gestionnaires de FSJT et celle des personnels des PACT ARIM, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % dans le cadre du calcul de la mesure d'audience au sein de la CCN constituée par la fusion du champ conventionnel des organismes gestionnaires de FSJT et celui des personnels des PACT ARIM.

## **Chapitre 2.2 - Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation**

---

## des accords conclus avec les élus du personnel

(Art. supprimé par Avenant n° 46, 4 oct. 2018, étendu)

### Chapitre 2.3 - Commission paritaire nationale emploi-formation

En vue de développer l'emploi et la formation dans la branche, les signataires de la présente convention collective nationale décident d'instituer une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Cette commission sera composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, ainsi qu'éventuellement un assistant technique,
- un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

Ses objectifs seront les suivants :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises,
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice.
- élaborer une politique d'ensemble, tant en matière de formation que d'emploi.
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Les partenaires sociaux préciseront, en cas de besoin, les autres dispositions concernant sa mission et les modalités de son fonctionnement.

### Chapitre 2.4 - Commission paritaire nationale de gestion de prévoyance

Mod. par Avenant n° 48, 10 juill. 2018, étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août, applicable à compter du jour de sa date d'extension<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

#### 2.4.1- Objet

La Commission Paritaire Nationale de Gestion de la Prévoyance est principalement chargée de mettre en place, de suivre les deux régimes conventionnels en vigueur dans la Branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation.

#### 2.4.2- Composition

Cette commission est composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche, ainsi qu'éventuellement un assistant technique,
- Un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs représentatifs au niveau de la Branche,
- À titre consultatif, un représentant de(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) du régime de prévoyance et frais de santé, ainsi que toutes personnes pouvant apporter son expertise technique en matière de prévoyance et des frais de santé (actuaire, etc.).

#### 2.4.3- Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant Employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés. Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La Commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Un règlement intérieur sera établi pour déterminer par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

---

#### 2.4.4- Missions

La Commission Paritaire Nationale de Gestion de la Prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels,
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance,
- étudier et apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels,
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels,
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la Branche,
- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels,
- viser tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels de la Branche que diffusent les organismes assureurs recommandés,
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/ prestations...),
- favoriser la plus large mutualisation des risques couverts par les régimes conventionnels de la Branche afin de garantir aux employeurs et aux salariés un haut niveau de couverture,
- assurer la gestion directe ou par délégation et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance,
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels,
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

#### 2.4.5- Groupe de travail paritaire

La Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (1 représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chaque groupe de travail, un rapporteur est nommé et est chargé de rendre compte à la CPNP du résultat des travaux du groupe.

#### 2.4.6- Missions de représentation

Le président et le vice-président représentent la CPNP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

## Chapitre III Droit syndical

### Chapitre 3.1 - Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément au Livre IV du Code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération : le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

### Chapitre Article 3.2 - Droit syndical en entreprise

*Mod. par Avenant n° 60, 20 sept. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature, soit le 20 sept. 2022<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Soliha.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

### *Article 3.2.1- Exercice du droit syndical*

L'exercice du droit syndical est garanti dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales.

#### Article 3.2.1.1- Collectes de cotisations - diffusion de tracts et publications

Il peut être procédé à la distribution de tracts et publications à vocation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et notamment à l'issue de réunions professionnelles.

Les organisations syndicales peuvent diffuser des publications et des tracts à chaque salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

#### Article 3.2.1.2- Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications de l'institution représentative du personnel. L'emplacement des panneaux d'affichage est de la responsabilité de l'employeur qui doit respecter l'accessibilité à tout salarié.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

La transmission de ces communications syndicales se fait dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

#### Article 3.2.1.3- Local et moyens de fonctionnement

Les conditions matérielles de fonctionnement des activités syndicales (local utilisé, espace de rangement, téléphone, fax, ordinateur, etc.) seront négociées entre la direction et les organisations syndicales.

#### Article 3.2.1.4- Heures d'information syndicale

Chaque membre du personnel pourra disposer de 7 heures par an rémunérées comme temps de travail pour participer à des réunions à l'initiative des organisations syndicales, dont la direction de l'organisme ou de l'établissement devra être informée.

#### Article 3.2.1.5- Protection légale

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

#### Article 3.2.1.6- Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### *Article 3.2.2- Les délégués syndicaux*

#### Article 3.2.2.1- Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue ou ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées ci-dessous.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

— Dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;

— Dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

**m** De 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;

**m** À partir de 50 salariés : la législation en vigueur s'applique selon les dispositions en vigueur du Code du travail ;

Par ailleurs, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le cadre de la désignation ainsi que les conditions de désignation sont celles prévues par les règles du Code du Travail.

#### Article 3.2.2.2- Moyens des délégués syndicaux

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonc-



tions, dans les conditions suivantes :

— Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, lorsqu'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué syndical, il bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique

— Dans les entreprises de 11 à 20 salariés : 3 heures par mois;

— Dans les entreprises de 21 à 49 salariés : 6 heures par mois,

— Dans les entreprises de 50 et plus : Dispositions légales

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en plus du crédit d'heures, le délégué syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 6 heures pour la préparation des négociations annuelles. La répartition de ce crédit supplémentaire d'heures de 6 heures se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Des modalités différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise. Ce crédit est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour les prises de mandat en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Article 3.2.2.3- Valorisation des parcours syndicaux

Les partenaires sociaux affirment que le parcours syndical permet d'acquérir des compétences transversales qui doivent trouver résonance dans le parcours professionnel.

En conséquence, ils souhaitent que le parcours syndical soit mieux reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du salarié.

Pour cela, ils confirment leur volonté d'instaurer des dispositions permettant de reconnaître, d'intégrer et de valoriser le parcours syndical.

La valorisation des compétences des représentants du personnel et militants syndicaux fait l'objet d'une reconnaissance dans le cadre d'une certification officielle. Cette certification atteste et reconnaît l'expérience acquise au cours du ou des mandats.

Le représentant du personnel et le militant syndical, à l'issue de son mandat, quel qu'il soit, peut bénéficier d'une VAE (avec accompagnement) afin de valider les compétences acquises dans l'exercice de ses fonctions. Afin de favoriser cette valorisation, les partenaires sociaux de la Branche consacreront chaque année une enveloppe via les fonds conventionnels de la formation professionnelle. Le montant ainsi que les modalités d'accès seront décidés dans le cadre de la CPNEF.

— Mise en place d'entretiens de début et de fin de mandats :

À la suite de sa désignation par une organisation syndicale, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical.

Cet entretien a pour objectif de faire un point sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi et sur les conditions matérielles d'exercice du mandat. Le délégué syndical peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

À la fin de son mandat, l'employeur organise un entretien avec le délégué syndical. Cet entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

### Chapitre 3.3 - Absences pour raisons syndicales

*Mod. par Avenant n° 55, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 déc. 2021<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HEXOPEE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO.*

#### **3.3.1- Commissions paritaires et groupes de travail**

##### **3.3.1.1- Convocation et droit de s'absenter**

Pour participer aux commissions paritaires et aux groupes de travail prévus dans le cadre de la négociation nationale de la CCN HLA, des autorisations d'absence rémunérées, comprenant le temps de déplacement, sont accordées aux salariés des entreprises visées au champ d'application de ladite CCN dans les conditions suivantes :

- 
- Ces salariés devront être dûment mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle ;
  - Une convocation précisant le lieu et la date devra être présentée à l'employeur une semaine avant la tenue de la réunion ;
  - Cette autorisation bénéficie à un salarié par organisation syndicale par établissement.

L'ensemble de ces conditions s'applique dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle.

#### 3.3.1.2- Temps de réunion

Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé à du temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche professionnelle.

Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.

Les commissions paritaires ainsi que les groupes de travail peuvent être organisés en mode mixte (présentielle et distancielle).

Afin de permettre à chaque organisation de préparer au mieux les commissions paritaires, un ordre du jour prévisionnel ainsi que leur durée seront déterminés lors de la séance qui la précède.

#### 3.3.1.3- Préparation des commissions paritaires nationales

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

#### 3.3.1.4- Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires

Le temps de réunion des instances paritaires ainsi que le temps de préparation aux réunions plénières sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale HLA n'est pas assimilé à du travail effectif : néanmoins, ce temps de transport entre le lieu de travail ou le domicile et le lieu de la réunion donne lieu à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle.

#### 3.3.2- Autres absences syndicales

Pour participer aux assemblées statutaires et congrès, des autorisations d'absence rémunérée seront accordées sur demande écrite des organisations syndicales présentée au moins 1 semaine à l'avance.

Un seul salarié par organisation syndicale pourra être convoqué à ces assemblées ou congrès dans la limite de 6 jours rémunérés par an.

Dans les associations de plus de 50 salariés (ETP), un salarié supplémentaire par tranche de 50 pourra être convoqué dans la limite de 6 jours par an.

En outre, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées dans la limite de 6 jours par an et par organisation syndicale, pour participer aux réunions en lien avec les assemblées statutaires ou congrès.

### Chapitre 3.4 - Exercice d'un mandat syndical

Mod. par Avenant n° 55, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 déc. 2021<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'organisme quitte celui-ci pour exercer un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficiera, pendant l'année suivant l'expiration de son mandat, d'une priorité de réembauche dans son emploi ou dans un emploi identique.

La demande de réemploi devra être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

L'intéressé réembauché conserve le temps de présence acquis à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale sera totalement pris en compte pour ses droits liés à l'ancienneté et pour l'évaluation de son expérience professionnelle.

### Chapitre 3.5 - Fonds d'aide au paritarisme

Mod. par Avenant n° 55, 1<sup>er</sup> avr. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter de la parution des arrêtés de représentativité correspondant au prochain cycle de représentativité, et ce au plus tard au 31 déc. 2021<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPÉE ;

SOLIHA ;

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

#### 3.5.1- Objet du Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociations conventionnelles de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit que souhaitent insuffler les représentants des salariés et des employeurs parties à la négociation collective. Est donc institué un fonds d'aide au paritarisme destiné à financer notamment :

1. Les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés ;

2. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux. Ce financement sera proportionnel à la présence aux réunions paritaires nationales, dès que cette présence par organisation syndicale est inférieure à 75 % des réunions de chaque commission ;

3. La mise en œuvre d'études sur la branche, décidées par les partenaires sociaux.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés définira les modalités de prise en compte des dépenses et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

#### 3.5.2- Financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Habitat et du Logement accompagnés (HLA), assise sur la masse salariale de tous les salariés.

Ainsi, l'assiette de cette cotisation est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cadre des négociations visant à harmoniser les dispositions en la matière pour les entreprises FSJT et celles des personnels des PACT ARIM, une cotisation cible est fixée dans le présent texte.

Ainsi, la cotisation cible est fixée à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Pour aboutir à ce taux, les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des personnels des PACT ARIM devront cotiser à hauteur de 0,05 % à compter de la première année suivant l'extension de l'accord. Cette cotisation évoluera ensuite systématiquement chaque année par une augmentation égale à la cotisation versée la première année jusqu'à aboutir à la cotisation cible prévue dans le présent texte.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1 <sup>ère</sup> année	0,05 %
2 <sup>ème</sup> année	0,10 %
3 <sup>ème</sup> année	0,15 %

Pour les entreprises initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des FSJT, dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du texte, une cotisation de 0,20 % de la MSB, cette cotisation évoluera systématiquement chaque année par une diminution selon l'échéancier ci-dessous jusqu'à aboutir à la cotisation cible.

Année suivant l'extension de l'accord	Cotisation à verser sur la MSB
1 <sup>ère</sup> année	0,19 %
2 <sup>ème</sup> année	0,17 %
3 <sup>ème</sup> année	0,15 %

Dans le cas où la collecte de ces fonds s'avère insuffisante pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, les trésoriers de l'association de gestion du paritarisme devront alerter, dès constatations, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire, l'OPCO «Cohésion sociale» est chargé du recouvrement de cette cotisation, qui interviendra à même échéance que la collecte des contributions supplémentaires conventionnelles à la formation professionnelle.

### **Chapitre Article 3.6 - La négociation en entreprise**

*Mod. par Avenant n° 60, 20 sept. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature, soit le 20 sept. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Soliha.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

Il est rappelé que quel que soit la taille de l'entreprise, des accords d'entreprises peuvent être négociés au sein de l'entreprise. Les parties, les conditions de négociations selon la taille de la structure ainsi que les conditions de validité des accords négociés sont fixées selon les dispositions légales et réglementaires.

Les accords d'entreprise peuvent déroger aux dispositions de la Convention Collective sauf dans les matières prévues aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du Code du travail. Pour ces matières, l'accord d'entreprise se limitera à prévoir des garanties équivalentes ou plus favorables.

Les accords d'entreprise doivent être déposés auprès de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus et remis au Conseil de prud'hommes du lieu de leur conclusion par la partie la plus diligente.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la convention collective, tous les accords d'entreprises y compris les procès-verbaux de désaccords, doivent être transmis par voie dématérialisée à l'adresse suivante : [cppni@branche-hla.fr](mailto:cppni@branche-hla.fr)

## **Chapitre IV**

### **Le comité social et économique**

*Mod. par Avenant n° 60, 20 sept. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature, soit le 20 sept. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Soliha.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*Solidaires.*

---

## **Article 4.1**

### **Mise en place du CSE**

Dans les établissements occupants au moins 11 salariés, il sera mis en place un comité social et économique dans les conditions prévues dans le Code du Travail.

En outre, dans les établissements occupants au moins 6 salariés pendant 12 mois consécutif, un comité social et économique peut être mis en place, à la demande de l'employeur, d'un ou plusieurs salariés ou d'une organisation syndicale. Dans ce cas, l'employeur doit informer obligatoirement, par écrit, l'ensemble des salariés de cette possibilité de mise en place. Les membres du CSE bénéficieront des droits et protections légaux.

Le calcul des effectifs, l'organisation matérielle et le déroulement auront lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. À défaut d'accord conclu avec le délégué syndical, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, l'employeur détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

## **Article 4.2**

### **Composition et durée du mandat**

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE à élire s'effectue comme suit :

- De 6 à 10 salariés : un membre titulaire et un suppléant ;
- À partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres du CSE sont élus pour une durée de 4 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une durée de mandat inférieure à 4 ans sans pouvoir être inférieure à 2 ans.

## **Article 4.3**

### **Fonctionnement**

#### **4.3.1**

##### **Crédit d'heures**

Les dispositions légales relatives au fonctionnement du CSE sont prévues aux articles L. 2315-1 et suivants du Code du travail.

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- De 6 à 10 salariés : 2 heures par mois ;
- À partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur Ou accord d'entreprise plus favorable.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 6 heures.

La répartition de ce crédit supplémentaire de 6 heures est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le membre de la délégation du personnel au CSE. Il est accordé pour l'année civile, les heures non consommées ne pouvant faire l'objet d'un report d'une année sur l'autre. Pour l'exercice d'un mandat pris en cours d'année civile, ce crédit supplémentaire d'heures fait l'objet d'une proratisation.

Ce crédit supplémentaire d'heures n'est pas cumulable avec celui prévu à l'article 3.2.2.2 de la CCN.

Lorsque les représentants sont des salariés embauchés dans le cadre d'une convention de forfait jours, le crédit d'heures est regroupé en 1/2 journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. Une 1/2 journée correspond à 4 heures de mandat.

Les heures de délégation peuvent être reportées et utilisées cumulativement au cours de l'année civile. Cette règle ne doit pas conduire le représentant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Lorsqu'il souhaite les cumuler, le représentant en informe l'employeur au moins 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent se répartir les heures de délégation dont ils disposent entre eux. Cette répartition ne peut conduire l'un des membres à disposer, dans le mois, de plus d'une fois 1/2 le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Les membres concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation sauf cas d'urgence.

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

---

Pour l'exercice de leur fonction, les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le ou les membre(s) suppléant(s) participe(ent) aux les réunions du CSE et ce temps de réunion est également payé comme du temps de travail effectif.

#### **4.3.2**

##### **Dispositions particulières dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Le CSE se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou son représentant. Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, se réunir.

#### **4.3.3**

##### **Dispositions particulières dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Le CSE est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur ou son représentant. Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Le CSE détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Dans les conditions prévues par le Code du Travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel au CSE un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce local doit permettre au CSE d'effectuer des réunions avec le personnel.

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE se réunit au moins 6 fois par an dont au moins 4 des réunions annuelles doivent porter en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par la majorité des élus titulaires du CSE.

L'ordre du jour est arrêté par le président du CSE et le secrétaire et il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la réunion.

#### **4.3.4**

##### **Commissions du CSE**

Des commissions spécifiques du CSE devront être mises en place selon l'effectif de la structure et ce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Concernant la commission santé, sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), il est rappelé les responsabilités importantes de l'employeur et les enjeux majeurs de ces sujets. L'employeur peut, par accord d'entreprise, prévoir des crédits d'heures supplémentaires pour traiter spécifiquement de ces sujets.

#### **Article 4.4**

##### **Attributions**

Les attributions du CSE sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 4.5**

##### **Budget œuvres sociales**

Pour l'ensemble des entreprises et ce peu importe son effectif, des négociations doivent se tenir chaque année sur la détermination d'un montant d'une contribution d'œuvres sociales.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et plus :

— Si cette contribution était forfaitaire, son montant ne pourrait être inférieur à l'enveloppe dédiée antérieurement à l'entrée en vigueur du présent texte.

— Si cette contribution était calculée sur un taux notamment sur la masse salariale brute, ce taux ne pourrait être inférieur à celui existant avant l'entrée en vigueur du présent texte.

De même, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

---

#### **Article 4.6**

##### **Formation des membres de la délégation du personnel au CSE**

Conformément aux dispositions légales, les membres de la délégation du personnel au CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

#### **Article 4.7**

##### **Information sur les dispositions conventionnelles**

L'employeur est tenu de fournir à tous les nouveaux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme un exemplaire de la présente convention collective nationale à jour à la date de la remise.

En outre, chaque année, à la date anniversaire de la première remise, l'employeur est tenu de fournir aux élus du personnel, délégués syndicaux ou représentants syndicaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme les textes complémentaires modifiant la présente convention collective nationale.

## **Chapitre V**

### **Contrat de travail**

#### **Chapitre 5.1 - Égalité professionnelle, égalité de traitement**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du Code du travail.

Il est précisé en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité tant physique que morale du personnel qu'il emploie, y compris pour les travailleurs temporaires.

#### **Chapitre 5.2 - Recrutement**

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de procéder au recrutement nécessaire, l'employeur informera le personnel par voie d'affichage ; les candidatures internes répondant aux conditions requises seront examinées et embauchées en priorité.

Dans chaque établissement, il sera recherché, en liaison avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les emplois pouvant être occupés par des personnes handicapées. Les postes de travail seront aménagés de façon à faciliter l'emploi de ces personnes.

L'embauche est faite prioritairement avec un contrat à durée indéterminée à temps plein. Des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à temps partiel peuvent être proposés en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

#### **Chapitre 5.3 - Embauche**

Dès l'embauche, tout engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat qui précisera :

- la date d'entrée,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- le ou les lieux où s'exercera l'emploi,
- l'indice de rémunération,
- les autres éléments de rémunération,
- la durée de la période d'essai et celle, en cas de licenciement ou de démission du délai-congé.
- la durée du travail,
- la rémunération mensuelle brute,

- 
- le cas échéant, le statut cadre et les modalités d'organisation du temps de travail,
  - une clause indiquant le type d'organisation de son temps de travail,
  - le type de régime de retraite complémentaire et de prévoyance et frais de santé, ainsi que le taux et la répartition des cotisations,
  - la convention collective nationale appliquée à l'établissement. Celle-ci est tenue à la disposition du nouveau salarié et le règlement intérieur sera affiché dans les conditions prévues au Code du travail.

#### 5.3.1- Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le contrat devra en outre indiquer :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail,
- la répartition du temps de travail selon les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- la nature des changements d'horaires susceptibles d'être pratiqués,
- les modalités de ces changements,
- le volume possible d'heures complémentaires est dans le cas général de 10 % de la durée du travail prévue au contrat. Ce volume d'heures peut être porté à un tiers avec l'accord écrit des parties.

La répartition des heures de travail au sein des jours de travail sera remise au salarié un mois à l'avance.

En cas de modification de la répartition du temps de travail, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit à 3 jours dans les cas prévus au contrat de travail (art L. 212-4-4). Lorsque le délai de prévenance de 7 jours est réduit, le nouvel horaire est fixé pour une durée minimale d'une semaine.

#### 5.3.2- Contrat à durée déterminée

*Mod. par Avenant n° 49, 10 juill. 2018, étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter de sa date de signature<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNEPAT FO ;*

*Fédération CFDT de santé et services sociaux.*

Le contrat de travail doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale, ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD.

Conformément aux dispositions légales, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Tout membre du personnel embauché en contrat à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son contrat à durée déterminée d'un contrat à durée indéterminée, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période, d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'organisme.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche en contrat à durée déterminée et prendra en compte les périodes de travail dans l'organisme. Ainsi, il convient de tenir compte de la durée de tous les CDD pour le calcul de l'ancienneté, qu'il y ait eu coupure ou non entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Dès lors, pour ces situations de salariés cumulant plusieurs contrats à durée déterminée au sein du même organisme, l'employeur reprendra la durée de chaque CDD conclu dans la structure avant le contrat à durée indéterminée afin de déterminer la date de départ de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le personnel temporaire qui compte plus de trois mois de présence et dont le contrat à terme précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, un mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail.

### Chapitre 5.4 - Période d'essai

*Mod. par Avenant n° 26, 16 mars 2010, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.*

#### **Contrat à durée indéterminée :**

La période d'essai sera d'une durée :

- de 1 mois pour les employés et techniciens (Emplois-repères 1 à 10)
- de 2 mois pour les techniciens supérieurs (Emplois-repères 11 à 17)
- de 4 mois pour les cadres (Emplois-repères 18 à 20).

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler la période d'essai une fois. La possibilité du recours au renouvellement doit être prévue au contrat de travail initial. Il doit être obligatoirement précédé d'un entretien professionnel, lequel a pour finalité d'établir un bilan de la réalisation des tâches confiées pendant la période d'essai initiale et d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié.



---

La durée de ce renouvellement est :

- de 1 mois pour les employés et techniciens (Emplois-repères 1 à 10)
- de 1 mois pour les techniciens supérieurs (Emplois-repères 11 à 17)
- de 2 mois pour les cadres (Emplois-repères 18 à 20).

**Contrat à durée déterminée :**

Pour les contrats à durée déterminée, l'engagement est soumis à la période d'essai dans les conditions fixées par le Code du travail.

**Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai :**

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment, en respectant les délais de prévenance prévus à l'article L. 1221-25 du Code du travail :

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après un mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

**Chapitre 5.5 - Conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés**

Un salarié à temps complet désirant travailler à temps partiel ou un salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet devra en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au minimum 5 mois avant la date à laquelle il demande le changement.

Ce courrier devra notamment indiquer :

- la date à laquelle le salarié souhaite modifier la durée du travail,
- la nouvelle durée du travail proposée par le salarié,
- le mode d'aménagement de cette nouvelle durée du travail ainsi proposée.

L'employeur devra obligatoirement rencontrer le salarié dans les 2 mois qui suivent la réception de ce courrier dans un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel ou un salarié appartenant à l'organisme. Au cours de cet entretien, devront être envisagées toutes les possibilités s'offrant au sein de l'organisme.

Le refus par l'employeur ne pourra être motivé que par l'absence d'emploi équivalent disponible.

**Chapitre 5.6 - Rupture du contrat de travail - Délai - Congé**

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai à :

**En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant moins de 2 ans d'ancienneté :**

- 1 mois pour les employés et techniciens,
- 2 mois pour les techniciens supérieurs,
- 3 mois pour les cadres.

**En cas de démission ou de licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté :**

- 2 mois pour les employés et techniciens,
- 3 mois pour les techniciens supérieurs,
- 4 mois pour les cadres.

La dispense sur l'initiative de l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne peut entraîner jusqu'à l'expiration dudit délai aucune diminution des salaires et accessoires que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Il sera accordé 2 h/jour ou un jour par semaine pendant le délai-congé avec un maximum de 50 heures par mois pour la recherche d'un emploi. Ces heures seront payées en cas de licenciement et prises au choix du salarié compte tenu des nécessités du service, l'employeur pouvant s'il le juge nécessaire demander la modification de certaines des heures choisies dans la limite de la moitié.

---

Avec l'accord des parties, les heures de recherche d'emploi pourront être cumulées et prises en fin de préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient du même avantage au prorata de leur temps de travail.

Dans le cas de licenciement, le salarié peut, s'il trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, résilier son contrat de travail dans la semaine ou un délai inférieur avec l'accord des parties. L'employeur ne sera astreint à payer que le temps écoulé entre le point de départ du délai congé et la date réelle du départ du salarié licencié.

Le personnel démissionnaire peut également, lorsqu'il a accompli la moitié de son délai-congé, quitter son emploi avec un préavis restant réduit à une semaine.

## **Chapitre 5.7 (d'origine) - Licenciement individuel**

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Dans les organismes où il n'y a ni représentant du personnel élu, ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à un organisme dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention collective nationale ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le Préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins d'un jour franc après l'entretien. La date de la première présentation de cette lettre fixe le point de départ du délai-congé.

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de licenciement, après deux ans de présence, une indemnité, s'élevant à un tiers de mois de salaire par année de présence continue dans l'association, sera versée à tout membre du personnel licencié.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié : soit la moyenne des 3 derniers mois de salaire brut, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut.

## **Chapitre 5.7 (nouveau) - Licenciement individuel**

*Mod. par Avenant n° 65, 25 oct. 2024, non étendu, applicable au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension <sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HEXOPEE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

### **Article 5.7.1- Procédure d'entretien préalable**

*L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier à titre individuel un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.*

*Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Dans les entreprises où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel élu ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à une entreprise dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention ou par un conseiller de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.*

*Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.*

*À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.*

### **Article 5.7.2- Indemnités**

*Sauf cas de faute lourde ou grave privative de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure sera versée à tout*

---

*membre du personnel licencié à titre individuel que ce soit pour motif personnel que pour motif économique.*

*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.*

## **Chapitre 5.8 (d'origine) - Licenciement collectif**

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, qui peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte notamment des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'organisme ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

## **Chapitre 5.8 (nouveau) - Licenciement collectif**

*Mod. par Avenant n° 65, 25 oct. 2024, non étendu, applicable au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension <sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HEXOPEE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT.*

### **Article 5.8.1- Procédure**

*Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.*

*Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte, notamment, des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'organisme ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.*

*L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ou dans d'autre structure de la Branche HLA.*

*Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.*

### **Article 5.8.2- Indemnités**

*Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.*

*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.*

## **Chapitre VI Durée du travail**

### **Chapitre 6.1 (d'origine) - Temps de travail effectif**

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.

---

## Chapitre 6.1 (nouveau) - Temps de travail effectif

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

*La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles et à l'exclusion des temps de pause.*

*Il est rappelé que le temps de travail effectif permet d'apprécier le respect des durées maximales de travail ainsi que, le cas échéant, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires.*

## Chapitre 6.2 (d'origine) - Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les organismes de plus de 20 salariés, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les organismes de moins de 20 salariés.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures, heures supplémentaires comprises.

Un salarié ne pourra travailler plus de 6 jours consécutifs.

## Chapitre 6.2 (nouveau) - Durée hebdomadaire

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

*La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.*

*La durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures,*

*La semaine civile de travail commence le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h.*

*Un salarié ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs sauf dispositions particulières prévues conventionnellement.*

## Chapitre 6.3 (d'origine) - Durée quotidienne

La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du Code du travail.

## Chapitre 6.3 (nouveau) - Durée quotidienne maximale

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

*La durée de travail effectif ne peut pas dépasser 10 heures par jour. Il peut y être dérogé dans les conditions du Code du Travail et de dispositions particulières de la convention collective.*

*L'amplitude journalière est la durée comprise entre le début et la fin de journée de travail d'un salarié, composée*

---

*des temps de travail effectif et temps de pause*

*L'amplitude journalière maximale est fixée à 12 heures sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre du travail de nuit.*

#### **Chapitre 6.4 (d'origine) - Pause**

Chaque fois que la journée atteint 6 heures de travail effectif, elle doit être coupée par une pause de 20 minutes minimum.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée. Cette disposition vise les salariés assurant la continuité des services.

#### **Chapitre 6.4 (nouveau) - Temps d'habillage**

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

*Pour les emplois nécessitant une tenue de travail, le temps d'habillage est considéré comme du temps de travail effectif. La tenue de travail, si elle est obligatoire, est fournie et entretenue par l'employeur.*

#### **Chapitre 6.5 (d'origine) - Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donnent lieu à compensation en temps de repos majoré selon les dispositions légales. À défaut, elles sont rémunérées conformément au Code du travail.

Elles donnent droit au repos compensateur légal.

#### **Chapitre 6.5 (nouveau) - La pause quotidienne**

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

*Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.*

*On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles. À défaut de pouvoir vaquer à ses occupations personnelles, ces temps sont alors considérés comme du temps de travail effectif. Ainsi, lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est considérée comme temps de travail et rémunérée comme tel.*

*Une pause quotidienne doit être accordée. Elle peut être d'au moins une heure mais au minimum elle doit être de 30 minutes.*

*La pause quotidienne peut se confondre avec la pause repas.*

#### **Chapitre 6.6 (d'origine) - Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Après accord entre la direction et le salarié, ce repos peut être fractionné en 2 parties.

Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées au taux majoré de 25 %.

Le repos hebdomadaire prend naissance au terme du repos quotidien séparant 2 journées de travail.

Le repos hebdomadaire sera accordé à raison d'1 dimanche sur 3 minimum.

#### **Chapitre 6.6 (nouveau) - Temps de déplacement quotidien**

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension*

---

et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

**Article 6.6.1- Temps de trajet Domicile/ Lieu de travail non habituel**

Lorsque le temps de trajet est supérieur à celui nécessaire pour se rendre au lieu d'affectation, le temps supplémentaire est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

**Article 6.6.2- Temps de déplacement entre deux lieux de travail**

Tout déplacement entre deux lieux de travail, y compris en cas d'intervention dans un domicile ou tout autre lieu de mission est considéré comme du travail effectif.

**Chapitre 6.7 (d'origine) - Jours fériés (autres que le 1<sup>er</sup> mai)**

(Modifié par avenant n° 8 du 15 juin 2004, nonétendu<sup>(1)</sup>)

**(1) Signataires de l'avenant n° 8 du 15 juin 2004 :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS - JT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

SNEPAT - FO.

)

(Les mots «autres que le 1<sup>er</sup> mai» sont supprimés par l'avenant n° 8 du 15 juin 2004, nonétendu)

Le personnel travaillant un jour férié bénéficiera d'1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.

**Chapitre 6.7 (nouveau) - Les heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

**Article 6.7.1- Principe**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur. Elles ouvrent droit à une majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes. Cette majoration est soit rémunérée ou fait l'objet d'un repos compensateur de remplacement.

**Article 6.7.2- Calcul et Contingent**

Le calcul des heures supplémentaires se fait par semaine civile (du lundi 0 h au dimanche 24 h) sauf dispositions conventionnelles particulières. Dans ce cadre, le contingent annuel est fixé à 120 heures par an et par salarié sauf dispositions particulières prévues conventionnellement et ce notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions et les limites fixées par les dispositions légales ou réglementaires.

**Chapitre 6.8 (d'origine) - Repos quotidien entre deux journées de travail**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

---

## Chapitre 6.8 (nouveau) - *Le repos hebdomadaire et travail dominical*

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

*Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours de repos consécutifs par semaine. Ce repos prend naissance au terme du repos quotidien de 11 heures séparant 2 journées de travail soit 59 heures de repos consécutifs.*

*Après accord entre l'employeur et le salarié, le repos hebdomadaire peut être fractionné en 2 parties dès lors que la qualité de vie au travail sera garantie et la santé des salariés préservée. Ainsi, à chaque quatrième fractionnement, le salarié bénéficiera alors d'une demi-journée de repos supplémentaire.*

*Le refus de fractionnement par le salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction.*

*Il sera garanti un dimanche sur trois en repos.*

*En cas de travail le dimanche, les heures de travail effectuées sont payées au taux majoré de 25 %.*

## Chapitre 6.9 (d'origine) - *Travail de nuit*

Cet article fera l'objet d'un avenant à la présente convention.

## Chapitre 6.9 (nouveau) - *Les jours fériés*

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

*Le personnel travaillant un jour férié (hors 1<sup>er</sup> mai, 25 décembre, 1<sup>er</sup> janvier) bénéficiera de 1 jour de repos compensateur d'égale durée, majorée de 25 % ou d'une indemnité équivalente.*

*Tout salarié travaillant le 1<sup>er</sup> mai recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.*

*Tout salarié travaillant le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 50 % soit un salaire égal à 250 %.*

*Au-delà de 5 jours fériés travaillés dans l'année, l'accord du salarié doit être recueilli pour travailler un ou des jours fériés en plus. Un accord d'entreprise peut adapter ces dispositions au regard des réalités locales de l'entreprise.*

## Chapitre 6.10 (nouveau) - *Travail de nuit*

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

### **6.10.1- Définition du travail de nuit**

*Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.*

---

*Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou à défaut et après avis conforme des instances représentatives du personnel si elles existent, une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1 du présent article.*

#### **6.10.2- Justifications du recours au travail de nuit**

*Le travail de nuit tel qu'il est défini à l'article 6.10.1 de la CCN est destiné à assurer la continuité de l'activité de la structure et particulièrement :*

- L'accueil et la sécurité des personnes et la surveillance des biens.*
- La continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.*

*Les dispositions en matière de travail de nuit s'appliquent aux salariés employés dans le cadre des contrats de travail à durée indéterminée et aux salariés sous contrats de travail à durée déterminée, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.*

*Le travail de nuit est interdit aux travailleurs de moins de 18 ans.*

*Ces dispositions s'appliquent aux salariés occupant des fonctions pour lesquelles il est nécessaire qu'ils travaillent, à titre occasionnel ou habituel, de nuit.*

#### **6.10.3- Définition du Travailleur de nuit**

*Tout salarié de l'association qui :*

- Soit accompli au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;*
- Soit accompli au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN ;*
- Soit accompli selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 6.10.1 de la CCN.*

*est considéré comme travailleur de nuit.*

#### **6.10.4- Durées maximales du travail des travailleurs de nuit**

*La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.*

*Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives, et ce dans les conditions prévues par le Code du Travail.*

*En contrepartie cette dérogation fera l'objet de repos compensateur à hauteur de 50 % de cette durée excédentaire.*

*La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 12 semaines.*

#### **6.10.5- Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

##### **6.10.5.1- Le repos compensateur**

*Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN, d'une contrepartie en repos compensateur rémunéré.*

*Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité. C'est dans cette optique, que les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de prise du repos compensateur dans les conditions ci-dessous :*

*Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure effectuée sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie. Dans un souci de prévention, ce repos devra être pris dans un délai de deux mois suivant leur acquisition et il pourra être accolé aux périodes de congés payés à la demande du salarié.*

##### **6.10.5.2- Les autres contreparties**

*Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.*

*L'employeur veillera à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité. Lorsqu'il existe, le CSE, devra être consulté par l'employeur.*

*Ce temps de pause obligatoire ne pourra en aucun cas être pris en début ou en fin de période de travail.*

##### **6.10.6- Surveillance médicale**

*La liste des salariés travaillant de nuit est transmise par les établissements au service de santé au travail. Une visite sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée conformément aux dispositions*



---

légales.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin de santé au travail aura constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin de santé au travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

LE CSE (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu par le Code du travail.

#### **6.10.7- Protection de la maternité - Demande de changement d'affectation**

La salariée enceinte qui travaille de nuit peut demander à l'employeur d'être affecté à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.

L'employeur reçoit alors obligatoirement la salariée afin d'examiner toutes les possibilités qui se présentent.

Le médecin de santé au travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

L'affectation de la salariée dans un autre établissement est possible si elle a donné son accord.

#### **6.10.8- Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant durant les horaires de nuit**

Les salariés bénéficient d'une contrepartie pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 6.10.1 de la CCN.

Un repos compensateur rémunéré équivalent à 10 % par heure de travail effectué sur la plage horaire de nuit sera accordé en contrepartie.

Sous réserve de la compatibilité avec les nécessités de service, et dans le but de ménager des temps de récupération suffisamment longs de nature à préserver la santé du travailleur de nuit, l'employeur s'efforce de proposer la prise du repos compensateur par cumul de jours, qui pourront être accolés aux périodes de congés payés.

Dans le cas contraire, la prise du repos compensateur devra s'effectuer dans un délai maximal de six mois suivant leur acquisition et pourront être accolés aux périodes de congés payés à la demande du salarié.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 % après accord des deux parties.

#### **6.10.9- Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit**

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du Code du travail et notamment dans les situations suivantes :

- Compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses,
- Compatibilité du travail de nuit avec l'état de santé,
- Salariées en état de grossesse.

#### **6.10.10- Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs et des travailleuses de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai d'un mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible ou si une formation permet l'accès à ce poste.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès à un poste de jour, une attention particulière devra être portée par l'employeur aux demandes de formations ou de reconversions du travailleur ou de la travailleuse concernée par des obligations familiales impérieuses.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage ou tout autre mode.

---

*Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment par exemple la garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante, horaires atypiques du conjoint, famille monoparentale,*

*De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.*

*Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.*

*Toutes les contreparties liées au travail de nuit demeurent effectives lors de l'exercice des différents mandats syndicaux.*

*Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste :*

*Les travailleurs et travailleuses de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariées occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.*

#### **6.10.11- Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :*

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,*
- Pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,*
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.*

#### **6.10.12- Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle**

*Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme tout salarié, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.*

*Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité social et économique. Afin de permettre au salarié de s'adapter au rythme de la formation professionnelle qui a lieu en journée, ce dernier devra bénéficier d'un repos de 48 heures avant son départ en formation.*

*Par ailleurs, une attention particulière doit être portée par l'employeur sur les demandes de formations ou de reconversions des travailleurs de nuit afin de leur favoriser notamment l'occupation d'un poste de jour.*

*Enfin, il revient à la CPNEF de prévoir des enveloppes de financements permettant de favoriser le départ en formation de ces salariés, notamment en permettant le financement des salariés remplaçants, dans la mesure du possible et sous réserves du respect des règles légales en la matière.*

## **Chapitre VII (d'origine)**

### **Organisation du temps de travail par cycle ou sur l'année**

#### **Chapitre 7.1 - Modulation du temps de travail**

Conformément aux dispositions des articles L. 212-8 du Code du travail, les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements peuvent, par accord d'entreprise, organiser le temps de travail sur toute ou partie de l'année.

L'accord d'entreprise devra obligatoirement faire apparaître les motifs économiques et sociaux imposant le recours à la modulation. Il devra aussi indiquer les services et les salariés concernés par la modulation.

L'accord devra prévoir les modalités de décompte des heures et devra organiser un suivi mensuel des horaires effectués. Il devra prévoir les autres modalités de la modulation prévues par la loi.

Avant d'être mis en place, cet accord devra être soumis à l'avis des instances représentatives du personnel (CE ou DP).

Il devra faire l'objet d'un suivi, par une commission mise en place à cet effet, ainsi que par les instances représentatives du personnel, par un bilan semestriel.

Ce dispositif permet de répondre aux besoins de certaines associations qui connaissent des variations d'activité liées à des situations locales (saisonnalité, rythmes scolaires...), d'améliorer leur fonctionnement et la qualité du service rendu.

---

Cet aménagement permet de faire varier l'horaire hebdomadaire du travail en fonction des variations d'activité de telle sorte que, l'horaire annuel ne dépasse pas 1554 heures.

## **Chapitre 7.2 - Amplitude de la modulation**

Chaque fois qu'une semaine est travaillée, l'horaire de travail ne peut :

- ni dépasser la durée hebdomadaire maximale de 44 heures,
- ni être inférieur à 28 heures hebdomadaires.

## **Chapitre 7.3 - Délai de prévenance**

Les salariés doivent être informés au moins 7 jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

## **Chapitre 7.4 - Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent annuel est fixé à 50 heures.

## **Chapitre 7.5 - Lissage de la rémunération en cas d'annualisation ou de modulation**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée l'organisation annuelle du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire collectif en vigueur dans l'organisme.

## **Chapitre 7.6 - Organisation du temps de travail par cycle**

Le travail pourra être aménagé par cycle de travail par accord d'entreprise. Ces cycles de travail ne pourront excéder 6 semaines et devront se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre.

L'accord devra fixer les services et les salariés concernés par ce type d'aménagement de leur temps de travail.

# **Chapitre VII (nouveau)** ***L'aménagement du temps de travail***

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée.*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

## **Chapitre 7.1 - L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps plein**

### **7.1.1- Durée du travail et période de référence**

*Conformément à l'article 6.2 de la convention collective, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1607 heures de travail effectif. Cette durée peut être réduite en raison de dispositions locales (Alsace Moselle...) ou par accord d'entreprise.*

*Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de «référence» supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.*

*La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.*

*En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail,*

*- La limite haute ne devra pas dépasser 44 heures*

*- La limite basse est fixée à 24 heures.*

*En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.*

### **7.1.2- Horaire de travail et calendrier prévisionnel**

*Quelle que soit la répartition de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, les horaires de travail doivent être fixés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles concernant les*

---

*durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que le temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.*

*Un calendrier prévisionnel mensuel comportant les horaires et la durée de travail sera remis à chaque salarié, selon les modalités définies dans chaque entreprise, au minimum au moins 30 jours calendaires avant le 1<sup>er</sup> jour de son exécution.*

#### **7.1.3- Délais de prévenance en cas de modification d'horaire**

*Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail, le calendrier prévisionnel peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur pour des raisons de continuité de service. Dans ce cas, le salarié devra être averti par écrit de cette modification dans un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification apportée au calendrier initial doit avoir lieu. Toutefois, ce délai de prévenance peut être réduit à 1 jour calendaire par l'employeur en cas d'urgence, pour assurer la sécurité des biens et des personnes.*

#### **7.1.4- Heures supplémentaires**

*L'employeur devra tenir un compteur des heures réalisées pour chaque salarié afin de suivre de manière régulière la durée de travail et de vérifier l'accomplissement d'heures supplémentaires.*

*Constituent des heures supplémentaires :*

**m** *À la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise.*

**m** *Si la période de référence est l'année, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1607 heures ou tout autre volume d'heures annuel fixé dans l'entreprise.*

*Les heures supplémentaires donneront lieu de préférence à une contrepartie en repos majoré conformément aux dispositions légales ou conventionnelles. Toutefois, en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, elles peuvent donner lieu à une compensation sous forme de majoration de salaire, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.*

*Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé 70 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de ce contingent ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Ce repos devra être pris sous un délai maximal trimestriel à compter de son acquisition et pourra être accolé à des jours de congés.*

#### **7.1.5- Rémunération**

*Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, chaque salarié devra bénéficier du lissage de sa rémunération. Ainsi, la rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière qu'il soit assuré à ce salarié une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.*

#### **7.1.6- Absence en cours de période de référence**

*Les absences ne modifient pas le calendrier prévisionnel du salarié concerné.*

*Les absences, rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence auxquels le salarié a droit conformément aux dispositions légales et conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par un arrêt résultant de la maladie ou d'accident, ne sont pas récupérables. Ainsi, la rémunération est calculée sur la base du salaire lissé comme si le salarié avait travaillé.*

*En cas d'absence non rémunérée, la rémunération du salarié est réduite proportionnellement au nombre réel d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail, en tenant compte des règles du Code de la sécurité sociale.*

#### **7.1.7- Entrée et sortie en cours de période de référence**

*Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche soit du fait de son départ, en cours de période de référence, une régularisation de sa rémunération doit s'opérer du fait du lissage des salaires. Dans ces cas, un bilan doit être fait sur la durée de travail réellement accomplie par le salarié, permettant ainsi le cas échéant de régulariser sa rémunération sur la base de son temps de travail réel.*

## **Chapitre 7.2 - L'aménagement du temps de travail d'une semaine et au plus d'un an pour les salariés à temps partiel**

### **7.2.1- Principe**

*Il est possible de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel.*

---

La mise en place de cette organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel. La période de référence du temps partiel aménagé est fixée par le contrat de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner de discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les entreprises peuvent adapter les dispositions prévues par l'article 7.2 de la CCN, par accord d'entreprise ou selon les modalités légalement prévues.

#### 7.2.2- Période de référence du décompte du temps de travail

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de «référence» supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ; soit à la période des congés payés : du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1 ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

La durée de travail moyenne hebdomadaire de ces salariés sera alors fixée individuellement par un avenant au contrat de travail.

En toute hypothèse, la durée moyenne hebdomadaire ne pourra être inférieure à la durée hebdomadaire minimum fixée par le Code du travail.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

#### 7.2.3- Modalités de mise en place du temps partiel annualisé

L'application de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs aux salariés à temps partiel fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Dans l'hypothèse de la mise en place au moment de l'embauche, le contrat de travail écrit conclu entre les parties fera expressément mention de ce mode de répartition des horaires de travail.

Le contrat de travail, ou l'avenant, des salariés à temps partiel concerné par ce mode de répartition de l'horaire de travail fera également mention des modalités de communication des plannings prévisionnels telles que définies ci-après à l'article 7.2.4 de la CCN.

#### 7.2.4- Plannings prévisionnels

Au début de chaque période de référence annuelle telle que définie ci-dessus, les salariés seront tenus informés par voie de remise d'un document individuel de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir.

Il sera, dans ce cadre, également précisé la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Le planning prévisionnel fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable au CSE s'il existe.

Toutefois, les structures pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Ce délai pourra toutefois être réduit à 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles justifiées et ce afin d'assurer la sécurité des biens et personnes

Ces informations feront l'objet d'une mention dans le contrat de travail, ou l'avenant, du salarié à temps partiel concerné par la mise en place d'une répartition de l'horaire de travail sur l'année.

En cas de variation de la durée hebdomadaire de travail,

- La limite haute ne devra pas dépasser 34 h

- La limite basse est fixée à 70 % du temps partiel habituel du salarié

#### 7.2.5- Heures complémentaires

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail sur l'année civile, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence défini entre les parties ne sont pas des heures complémentaires.

---

*En revanche, sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire annuel de référence défini entre les parties.*

*En toute hypothèse, la réalisation d'heures complémentaires ne pourra avoir pour conséquence de porter le volume horaire hebdomadaire moyen jusqu'à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires.*

*Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont payées et majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.*

#### **7.2.6- Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié**

*Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire.*

#### **7.2.7- Gestion des absences et des heures complémentaires donnant lieu à rémunération ou indemnisation**

*Concernant le paiement de l'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'horaire qui sera pris en compte est l'horaire moyen quotidien, quels que soient le jour de l'absence et l'horaire planifié. L'absence sera payée sur la base de l'horaire moyen, sur la base duquel est établie la rémunération.*

*Concernant le compteur de suivi de l'horaire annuel défini par le contrat de travail, ou l'avenant au contrat de travail, à l'issue de la période de référence, l'horaire décompté de la durée annuelle sera celui que le salarié doit normalement réaliser, sur la base de l'horaire réel planifié s'il avait travaillé.*

*Concernant la valorisation de l'absence pour le paiement des heures complémentaires, seules les absences assimilées par les dispositions légales ou conventionnelles à du temps de travail effectif pourront être prises en compte pour la détermination du seuil de déclenchement des heures complémentaires. Les autres absences ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salarié a effectué le volume horaire annuel défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant, sur la période de référence.*

*Les absences ne donnant pas lieu, légalement ou conventionnellement, à maintien de la rémunération par l'employeur ou indemnisation n'impacteront pas le compteur de suivi du volume horaire annuel défini entre les parties et ne seront pas prises en compte pour le calcul des heures complémentaires réalisées pendant la période de référence.*

#### **7.2.8- Rémunération**

*Le principe de lissage de la rémunération est retenu.*

*Afin de limiter l'impact financier lié à la variation du temps de travail dans le cadre de l'organisation de l'horaire de travail sur l'année, la rémunération mensuelle de l'ensemble des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen retenu.*

*Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence du fait, par exemple, de son entrée ou de sa sortie en cours de période de référence, sa rémunération sera régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire défini par le contrat de travail du salarié à temps partiel, ou son avenant.*

*Le solde d'heures positif, au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen retenu, fera l'objet d'un paiement au titre des heures complémentaires.*

*Les absences ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération seront déduites du salaire du mois de référence selon les règles inscrites dans le Code de la sécurité sociale.*

*En fin de période de référence, dès lors que l'organisation du travail mise en place n'a pas permis au salarié d'effectuer le nombre d'heures fixé par l'accord, l'employeur ne peut pas exiger le report du déficit horaire sur la période suivante.*

#### **7.2.9- Contrat de travail pour les salariés temps partiel relevant du chapitre 7 de la CCN**

*Le contrat de travail des salariés à temps partiel soumis au présent dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire devra préciser :*

- La période de référence : celle-ci correspond à la période de référence,*
- La qualification du salarié ;*
- Les éléments de sa rémunération ;*
- L'horaire hebdomadaire moyen sur la période de référence ;*
- Les règles de modification éventuelles de cette répartition ;*
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies les heures complémentaires au-delà de la durée annuelle.*

*Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur.*

---

## Chapitre VIII

### Temps partiel

#### Chapitre 8.1 - Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

#### Chapitre 8.2 - Séquence de travail

Aucune séquence de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 2 heures.

##### 8.2.1- Interruption

Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans la journée.

##### 8.2.2- Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Les heures complémentaires seront majorées conformément à la loi.

## Chapitre IX (d'origine)

### Dispositions concernant les cadres

*(Voir également accord n° 2 du 21 octobre 2004, étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 2 août)*

#### Chapitre 9 - Travail des cadres

*(Article exclu de l'extension par arrêté du 9 février 2004, JO 18 février 2004)*

*Hormis les directeurs, les autres cadres sont régis par les dispositions de cette convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif.*

*Pour les directeurs, l'organisation du travail peut retenir :*

- la durée hebdomadaire de travail,*
- ou la formule jours de RTT sur l'année (exemple 39 heures et 23 jours de RTT).*
- ou le forfait jours (dans la limite de 207 jours de travail par an).*

*Dans ce dernier cas, les règles relatives à la durée hebdomadaire et aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas.*

*Le contrat de travail doit obligatoirement préciser l'organisation du travail retenue.*

## Chapitre IX (nouveau)

### La convention de forfait

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

#### Chapitre 9 - La convention de forfait en jours

##### 9.1- Champ d'application

*Le présent article s'applique à l'ensemble des cadres qui disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.*

*Pour leur organisation du temps de travail, les cadres peuvent ainsi être soumis :*

- soit à la durée hebdomadaire de travail conformément aux dispositions de la convention collective nationale pour la durée du travail et l'horaire collectif et/ou par les dispositions d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, lorsqu'il existe au sein de l'association.*

---

- soit au forfait jours dans les conditions fixées par le présent chapitre.

## **9.2- Principes généraux**

*Les cadres tels que définis par l'article 9.1 peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à deux cent huit 208 jours par an.*

*Ce forfait de 208 jours par an comprenant la journée de solidarité.*

*Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés (hormis les congés payés) et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application des stipulations légales et/ou conventionnelles, ne peuvent faire l'objet d'une récupération et doivent donc être déduits du nombre annuel de jours travaillés.*

*La période de référence pour l'appréciation de ce forfait correspond à celle des congés payés ou celle de l'année civile.*

*En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au prorata temporis.*

*Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné. Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours n'est pas constitutif d'une faute.*

*Sous réserve d'une clause expresse dans la convention individuelle de forfait, le plafond susmentionné pourra être dépassé, en cas de circonstances exceptionnelles dûment motivées et à la demande de l'employeur. En tout état de cause, le nombre de jours travaillés dans l'année ne pourra dépasser deux cent dix-huit (218) jours de travail même en cas de rachat de jours de repos.*

*Les jours supplémentaires de travail effectués au-delà du plafond fixé par le présent accord et dans la limite de deux cent dix-huit (218) jours donneront lieu à une majoration de 10 % applicable à la rémunération.*

## **9.3- Garanties assurant la protection de la sécurité et de la santé du cadre**

### **9.3.1- Durée maximale de travail**

*Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Toutefois, l'amplitude journalière des salariés en convention de forfait ne peut dépasser 13 heures consécutives.*

### **9.3.2- Repos quotidien et hebdomadaire**

*Les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.*

*À cet effet, l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.*

### **9.3.3- Suivi de l'organisation et de la charge de travail**

*Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.*

*Le supérieur hiérarchique doit ainsi assurer un suivi régulier de l'organisation du travail du cadre ainsi que de sa charge de travail. En plus du document individuel de contrôle prévu à par le présent avenant ce suivi doit donner lieu à des entretiens périodiques au cours de l'année et ce à l'initiative de l'employeur.*

*Deux fois par an, le supérieur hiérarchique et le salarié devront, échanger notamment sur les points suivants : la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables, le suivi de la prise des jours de repos et des congés payés ; l'organisation du travail, le respect du repos quotidien et hebdomadaire, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, le droit à la déconnexion.*

*Dans le cadre de cet entretien, si des difficultés liées à la charge et/ou l'organisation de travail sont constatées, le cadre et son supérieur hiérarchique rechercheront conjointement les mesures de règlement ainsi que les mesures de prévention.*

*Enfin, cet entretien devra donner lieu à la rédaction d'un compte rendu signé par les deux parties. Il devra également faire l'objet d'un suivi et donc d'un bilan permettant de constater si les difficultés ont été ou non résolues. Ce bilan devra avoir lieu au plus tard dans les 3 mois à compter de l'entretien de suivi.*

*En dehors de ces entretiens, un système d'alerte peut être déclenché par le salarié. Ainsi dans ce cas et ce dans un délai maximal de 15 jours calendaires, un rendez-vous est fixé, entre ce dernier et son supérieur hiérarchique afin de discuter de la surcharge de travail du salarié, des causes - structurelles ou conjoncturelles - pouvant expliquer celle-ci, des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et ce en vue de rechercher et de prendre conjointement les mesures de règlement et de prévention permettant de remédier à cette situation.*



---

Le CSE, s'il existe, devra être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### 9.3.4- Document de suivi du forfait jours

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ou non travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification de ces journées (jour de repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos supplémentaires ...).

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail. La remise mensuelle de ce support par le salarié à son supérieur hiérarchique devra par ailleurs donner lieu à un échange entre les deux parties dès lors qu'une d'entre elles le demande.

En effet, l'objectif du suivi du forfait jours étant de concourir à préserver la santé du salarié, le supérieur hiérarchique doit pouvoir s'assurer que le salarié a bénéficié de son repos quotidien et hebdomadaire et que sa charge de travail lui permet de trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle. Pour atteindre cet objectif, le contrôle doit se réaliser mensuellement aussi bien par la formalisation d'un document que par un échange entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Ces documents de suivi pourront être mis en parallèle avec le planning prévisionnel réalisé par le cadre au début de la période de référence afin de s'assurer de la prise des repos par ce dernier.

#### 9.3.5- Modalités de report des jours sur l'année suivante

Si le plafond annuel est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, s'il existe, les jours de dépassement devront être reportés sur les trois premiers mois de l'année suivante. Le plafond de l'année suivante sera réduit du nombre de jours reportés.

Le dépassement du forfait ne peut se faire sans l'accord préalable du salarié.

#### 9.3.6- Droit à la déconnexion

L'employeur s'assurera de prendre les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition, lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail.

#### 9.4- Décompte du temps de travail

Chaque jour travaillé est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait.

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre via un document individuel de suivi et de contrôle des journées travaillées conformément aux dispositions du présent avenant.

Ce décompte devra être visé par son supérieur afin de permettre un contrôle mensuel du nombre de jours travaillés et des jours de repos pris.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Les décomptes devront être conservés par l'employeur pour une durée de trois ans.

#### 9.5- Prise des jours de repos

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie.

Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un compte épargne-temps, s'il existe, dans les limites fixées au sein de l'entreprise

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

#### 9.6- Rémunération

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois en application des dispositions de la CCN relatives à la rémunération.

En cas de mise en place d'une convention de forfait en jours en cours de période de référence, le plafond du forfait

---

*en jours est proratisé.*

*En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.*

#### **9.7- Modalités de rachat des jours**

*En application du Code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Les jours rachetés seront majorés de 10 %. Le nombre de jours travaillés ne peut dans ce cas dépasser 218 jours.*

*Annuellement, le CSE doit être informés du bilan des dépassements réalisés.*

## **Chapitre X (d'origine) Astreintes**

### **Chapitre 10 - Astreintes à domicile**

L'astreinte est une période d'attente ou de disponibilité passée hors du lieu de travail pendant laquelle le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, est tenu d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans le cadre des modalités de mise en œuvre pratique du principe d'astreinte ci-dessus défini.

La mise en œuvre des astreintes fait l'objet d'une concertation dans l'association.

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature (logement/nourriture) ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 50 % du minimum garanti (50 % de 2,91 €, soit 1,46 € au 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Le présent chapitre ne concerne que les salariés techniciens supérieurs, ainsi que les cadres intermédiaires et les cadres de direction.

Les astreintes doivent être prévues par le contrat de travail. Elles sont limitées à 10 jours par mois et par salarié, sauf accord dérogatoire écrit entre les parties, notamment dans les structures de moins de 15 salariés.

## **Chapitre X (nouveau) Astreintes**

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT-FO ;*

*UNSA.*

### **Chapitre 10.1 - Définition de l'astreinte et champ d'application**

*Lorsque la continuité des services l'exige, certains personnels dont la liste est fixée au sein de l'entreprise peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Sont exclues de ces dispositions les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les contrats en alternance ;*

*Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.*

*Lorsqu'il y a intervention du salarié en astreinte, sa durée est considérée comme un temps de travail effectif. Le temps d'intervention inclut le temps de trajet aller et retour.*

### **Chapitre 10.2 - Conditions de mise en place**

*La mise en place des astreintes devra faire l'objet, au préalable, d'une consultation du CSE s'il existe. Lorsqu'un salarié est amené à effectuer des astreintes que ce soit de manière régulière ou de manière exceptionnelle, les conditions prévues aux articles 10.3 et 10.4 de la CCN devront être appliquées. Les modalités d'organisation et de fonctionnement seront déterminées au sein de chaque structure.*

### **Chapitre 10.3 - Fréquence des périodes d'astreinte**

*Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié ne peut pas*

---

être d'astreinte :

- Plus de 26 semaines par année calendaire
- Les congés légaux, les congés conventionnels ou autres jours de repos
- Pendant un arrêt de travail qu'il soit d'origine professionnelle ou non ;
- Pendant un congé de maternité, de paternité ou de congé parental d'éducation ;
- Pendant le temps effectif de la formation professionnelle.

À cet effet, durant ces périodes d'absences, l'employeur s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

#### **Chapitre 10.4 - Indemnisation des astreintes**

L'astreinte peut être rémunérée soit sous forme d'un avantage en nature ou d'une indemnité d'astreinte. Dans ce dernier cas, la compensation par heure d'astreinte ne peut être inférieure à 55 % du minimum garanti (MG).

### **Chapitre XI (d'origine) Congés**

#### **Chapitre 11.1 - Congés payés annuels**

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2 jours 3/9 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence.

Les périodes assimilées à un temps de travail effectif sont :

- les périodes de congés payés,
- les repos compensateurs prévus par l'article L-215-5-1 du Code du travail au titre de l'exécution d'heures supplémentaires,
- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail (article L. 223-4).
- la période de congé de maternité et de congé d'adoption,
- les périodes d'absence pour cause d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- les périodes de maintien ou de rappel au service national,
- les périodes de congés de l'une des catégories suivantes : congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé individuel de formation, congé mutualiste de formation.
- les congés pour événements familiaux,
- le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle,
- le congé spécial accordé aux salariés candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale,
- le congé de solidarité internationale,
- les congés accordés aux conseillers prud'hommes pour participer à des stages de formation,
- le temps passé par les conseillers prud'hommes du collège salarié et les administrateurs salariés des organismes de Sécurité Sociale hors de l'organisme pour l'exercice de leurs fonctions.
- les périodes pendant lesquelles les membres titulaires des comités d'entreprise participent aux stages de formation économique organisés à leur intention (C. trav. Art. L. 434-10),
- les heures de délégation,
- le temps de formation des représentants du personnel au CHSCT (C. trav. Art. L. 236-10).
- le temps passé en réunions par les salariés membres de certains organismes représentatifs d'immigrés ou représentants des associations familiales,
- les congés de maladie dans la limite de 30 jours consécutifs ou non.

La période de congé doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Le programme de congés principaux sera publié au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

La période ordinaire des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel, au moins 2 mois avant l'ouverture.

---

En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent les jours supplémentaires dans les conditions fixées par l'article L. 223-8 du Code du travail.

Les conjoints et salariés unis par PACS, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.

## **Chapitre 11.2 - Congés exceptionnels**

Des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : le père bénéficiera des dispositions légales,
- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ou 1 semaine,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables,
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable,
- décès du conjoint ou concubin ou d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 5 jours ouvrables,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ouvrables,
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,
- déménagement du salarié : 1 jour ouvrable limité à deux fois par période de 5 ans.

Ces congés ne donneront lieu à aucune réduction des appointements.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés au choix du salarié soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré.

## **Chapitre 11.3 - Congés pour enfants malades**

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 3 jours par an et par salarié. Elle est majorée de 7 jours non rémunérés si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (C. trav. Art. L. 122-28-8).

Le congé est accordé sans condition d'ancienneté.

Temps partiel en cas de maladie grave d'un enfant :

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'1 an, a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée 1 fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions (C. trav. Art. L. 122-28-9).

Ce droit concerne les enfants ouvrant droit aux prestations familiales, c'est-à-dire âgés de moins de 16 ans, de 18 ans, de 20 ans ou de 22 ans selon les cas.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

## **Chapitre 11.4 - Salariés des DOM-TOM et immigrés**

Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'Outre-Mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines.

## **Chapitre 11.5 - Salariés de moins de 21 ans**

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit s'ils le demandent, quelle que soit leur ancienneté, à un congé de 30 jours ouvrables. Aucune indemnité n'est due pour les jours de congés auxquels leur temps de travail ne leur a pas donné droit.

# **Chapitre XI (nouveau)**

## ***Les congés payés et autres congés/absences liées aux événements familiaux***

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

## **Chapitre 11.1 - Les congés payés**

### **11.1.1- Droit aux congés**

*Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,75 ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 33 jours ouvrables par année de référence. La période de référence peut également être celle de l'année civile.*

### **11.1.2- Périodes assimilées à un temps de travail effectif**

*Des périodes d'absences peuvent être considérées comme assimilées à du temps de travail effectif. Il en est ainsi pour toutes celles prévues comme tel dans le code du travail comme notamment :*

- Les périodes de congé payé*
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption*
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle*
- Les périodes de congés de formation économique, sociale et syndical*
- Les congés pour événements familiaux*

*Par ailleurs, sont également assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de l'acquisition des congés payés, conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles et aux conditions prévues légalement, les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou non et pour accident du travail.*

### **11.1.3- Modalités de prise des congés**

*La période de congés payés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.*

*Les modalités d'organisation des congés payés sont celles prévues par le code du travail.*

*En cas de fractionnement du congé principal, s'ajoutent des jours supplémentaires dans les conditions fixées dans le Code du Travail.*

*Des jours supplémentaires sont possibles dans les conditions fixées par les dispositions légales pour les salariés âgés de moins de 21 ans ayant un/des enfant(s) à charge.*

*Les salariés mariés, unis par PACS ou vivant en union libre, travaillant au service du même employeur, ont droit aux congés simultanés.*

*Les travailleurs étrangers immigrés et les personnels originaires des territoires ou départements d'outre-mer pourront, à leur demande, cumuler les congés payés sur deux exercices, dans la limite de 8 semaines. La demande de ce cumul doit être formalisée par écrit, sous respect d'un délai fixé au sein de la structure. Cette demande ne peut être refusée.*

### **11.1.4- Maladie durant les congés**

*Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.*

*Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.*

*Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.*

*À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.*

*Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.*

*Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.*

## **Chapitre 11.2 - Congés/absences liés à un événement familial**

*Par événement familial, il y a lieu d'entendre un événement survenu dans la famille légitime, en cas d'union libre constatée ou de Pacs.*

*Le nombre de jours est exprimé en jours ouvrables et ces jours doivent être pris dans une période raisonnable vis-*

---

à-vis de l'évènement.

Un congé rémunéré de courte durée est considéré comme du travail effectif.

Ainsi, des congés exceptionnels rémunérés pour événements de famille seront accordés au salarié sur justification, dans les conditions suivantes :

- Naissance ou adoption d'un enfant : Dispositions légales
- Mariage ou conclusion du Pacs du salarié : 6 jours ouvrables ;
- Mariage ou conclusion du Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Mariage ou conclusion du Pacs d'un frère, d'une sœur ou d'un parent (père ou mère 1 jour ouvrable ;
- Douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente
- Décès du conjoint ou concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables ;
- Décès du père, de la mère ou d'un beau-parent y compris du concubin ou du partenaire lié par un pacs : 5 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables
- Décès d'un des petits-enfants ou arrière-petits-enfants : 1 jour ouvrable
- Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable
- Déménagement du salarié : 1 jour ouvrable, limité à 2 fois par période de 5 ans.
- Annonce de la survenance d'un handicap, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique chez un enfant : 5 jours ouvrables

Pour les cas de décès listés ci-dessus, si la distance du lieu de la cérémonie est égale ou supérieure à 300 km aller, un jour supplémentaire sera accordé. Un justificatif pourra être demandé par l'employeur.

Est entendu comme beau-parent (beau-père, belle-mère) : le beau-père ou la belle-mère s'entendent des seuls parents du conjoint du salarié, et non du conjoint du père ou de la mère du salarié en cas de remariage de ceux-ci.

Est entendu comme beau-frère, belle-sœur : Conjoint de la sœur ou du frère, Frère ou sœur du conjoint ou de la conjointe.

Des congés exceptionnels pour convenances personnelles pourront être accordés par l'employeur dans la mesure où les nécessités du service le permettront. Ils feront l'objet d'une notification écrite. Ils seront alors décomptés, au choix du salarié, soit sans solde, soit en déduction des congés annuels acquis au jour considéré

## **Chapitre 11.3 - Absences, congés et aménagement du fait de la santé d'un enfant ou d'un proche**

### **11.3.1- Congés/ absences liés à la santé d'un enfant**

#### **11.3.1.1- Congés de courte durée pour enfant malade**

Tout salarié, peu importe son ancienneté, a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée du congé est au maximum de 4 jours rémunérés par an et par salarié.

Sept jours supplémentaires non rémunérés peuvent être accordés si l'enfant est âgé de moins de 5 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans

#### **11.3.1.2- Mesures en faveur de la conciliation vie privée - vie professionnelle**

##### **a) Priorité de passage à temps partiel :**

Tout salarié a le droit de travailler à temps partiel en cas de survenance de maladie, d'accident ou de handicap graves d'un enfant âgé de moins de 20 ans.

Cette période d'activité à temps partiel a une durée initiale de 6 mois au plus. Elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée de 6 mois.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

La gravité de la maladie ou de l'accident est constatée par un certificat médical qui atteste également que la santé de l'enfant rend nécessaire la présence d'un parent auprès de lui pendant une période déterminée.

La rémunération du salarié sera alors proratisée par rapport à sa nouvelle durée de travail.

##### **b) Congé de présence parentale**

Sous respect des conditions fixées par la réglementation, le salarié peut demander un congé de présence parentale à l'employeur si son enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un

---

accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue ou pathologie qui nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Cette absence ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

### **11.3.2- Congés/ absences liés à la santé d'un proche**

#### **11.3.2.1- Congé de proche aidant**

Tout salarié, peu importe son ancienneté, peut demander de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée maximale de ce congé est fixée à 3 mois ;

Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Si les conditions sont remplies, l'employeur ne peut refuser la demande.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans les cas prévus par la réglementation en vigueur.

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par ailleurs, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur avant son départ en congé ou à son retour.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés.

#### **11.3.2.2- Congé de solidarité familiale**

Le congé de solidarité familiale permet au salarié d'assister un proche en fin de vie.

Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Le salarié souhaitant prendre un congé de solidarité familiale peut s'occuper d'une des personnes suivantes :

- Ascendant : Personne dont on est issu : parent, grand-parent, arrière-grand-parent, ...
- Descendant : Enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant
- Personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance

Le salarié doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé.

Il doit informer l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Dès lors que les formalités de demande du congé sont réalisées par le salarié, l'employeur ne peut ni reporter, ni refuser le congé de solidarité familiale.

Le congé est :

- Soit pris en continu
- Soit, avec l'accord de l'employeur, pris de manière fractionnée ou en période d'activité à temps partiel

La durée du congé de solidarité familiale est fixée par le salarié. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

---

*À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à son emploi précédent.*

*Des mesures d'accompagnement du salarié lors de son retour peuvent être prévues.*

*Après son congé, le salarié a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.*

*Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.*

*La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, elle est prise en compte dans l'acquisition de congés payés*

## **Chapitre XII**

### **Formation**

#### **Chapitre 12.1 - Congé éducation, congé cadre jeunesse**

Le congé éducation et le congé cadre jeunesse, prévus par la loi, pourront être obtenus par tout membre du personnel, dans les conditions légales.

#### **Chapitre 12.2 - Formation continue**

*(Annulé et remplacé par Accord n° 18, 28 nov. 2019 et par Accord n° 20 du 1er juillet 2021)*

#### **Chapitre 12.3 - Entretien professionnel annuel**

*(Annulé et remplacé par Accord n° 20 du 1er juillet 2021)*

#### **Chapitre 12.4 - Participation des employeurs à la formation professionnelle**

##### **a) objectifs**

La formation professionnelle continue est un outil privilégié favorisant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers, ainsi que le développement socio-économique et culturel des personnels. Elle doit permettre :

- aux organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et leurs établissements, de remplir leurs missions, afin de pouvoir s'adapter à un environnement social en recherche et en mutation.
- aux salariés, s'acquérir le savoir-faire nécessaire à l'exercice de leur activité et de contribuer à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs.

##### **b) nature et priorités des actions de formation**

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des organismes dans le cadre de leur plan de formation. Les organismes peuvent prendre en compte, dans ce plan de formation, les demandes individuelles de formation.
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

La nature des formations figurant dans le plan de formation est déterminée par les perspectives économiques et l'évolution prévisible de l'emploi et des techniques de l'entreprise, ainsi que par les opportunités d'évolution professionnelle et personnelle des salariés.

#### **Chapitre 12.5 - Reconnaissance des qualifications**

Le salarié ayant acquis une qualification à l'issue du stage bénéficie d'une priorité lors de l'examen des candidatures à un poste correspondant à cette qualification.

En cas de formation décidée par l'employeur comme préalable à la promotion, l'employeur est tenu de procéder à celle-ci.

#### **Chapitre 12.6 - Moyens reconnus aux représentants du personnel**

Le Comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation.

Les documents nécessaires lui seront fournis dans les conditions prévues par la loi.

L'instance concernée donne son avis sur le plan de formation et les orientations de la formation professionnelle, à plus long terme : cette fonction est couverte par les moyens légaux et conventionnels.



---

## Chapitre 12.7 - Participation au financement de la formation

(Annulé et remplacé par Accord n° 18, 28 nov. 2019 et par Accord n° 20 du 1er juillet 2021)

## Chapitre XIII Maladie / Accident

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

## Chapitre 13.1 - Justification

(Résultant de l'avenant n° 5 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 20 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit en informer son employeur par tout moyen, en lui faisant parvenir un certificat médical dans les 2 jours.

## Chapitre 13.2 - Contre visite médicale

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de faire procéder à une contre visite par un médecin de son choix.

L'employeur doit être tenu au courant du lieu de résidence du personnel en position d'arrêt de travail et de ses changements, afin qu'il puisse faire procéder à tout contrôle médical qu'il juge nécessaire.

Le défaut de cette information entraîné la suppression du paiement des indemnités complémentaires servies par l'organisme.

Il en est de même si le contrôle médical demandé par l'employeur ne peut être fait par la faute de l'intéressé ou si le médecin contrôleur estime que le salarié placé en congé est apte à reprendre son travail.

## Chapitre 13.3 - (Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu) - Maintien de salaires en cas d'arrêt maladie

En cas d'arrêt maladie du salarié reconnu par la sécurité sociale, un maintien du salaire net devra être opéré par l'employeur, selon les conditions suivantes, après expiration de la période d'essai :

— Pour les salariés de moins de 1 an d'ancienneté : garantie du maintien de salaire net à compter du 1<sup>er</sup> jour et ce pendant 30 jours consécutifs ou non ;

— Pour les salariés de plus d'1 an d'ancienneté et au-delà : garantie du maintien de salaire net à compter du 1<sup>er</sup> jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non.

Pour le calcul des jours et du versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61<sup>ème</sup> jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de Prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

## Chapitre 13.4 - Droits au regard de l'ancienneté

La durée du congé maladie rémunérée, est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

## Chapitre 13.5 - Rupture du contrat (maladie/inaptitude)

La maladie est une simple cause de suspension du contrat de travail. Toutefois, l'absence peut, en se prolongeant, devenir un motif légitime de licenciement.

Pour les salariés comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le licenciement du salarié est légitime lorsque son indisponibilité entraîne, par sa longueur, un trouble grave dans la marche de l'organisme rendant nécessaire son rempla-

---

cement définitif.

La rupture du contrat ne peut être envisagée que lorsque l'absence est supérieure à 12 mois consécutifs ou non. Le salarié licencié conserve une priorité d'embauche pendant 12 mois, à condition d'en faire la demande écrite.

### **Chapitre 13.6 - (Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu) - Maintien de salaire en cas d'accident du travail - maladie professionnelle**

En cas d'arrêt de travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale, les salariés bénéficient, sans condition d'ancienneté, du maintien de salaire net opéré par l'employeur ci-après défini :

— à compter du 1<sup>er</sup> jour et ce pendant 60 jours consécutifs ou non ;

Pour le calcul des jours et le versement du maintien de salaire, la période de référence est celle des 12 mois précédant le point de départ de l'arrêt de travail.

À compter du 61<sup>ème</sup> jour, le régime de prévoyance intervient en complément et en relais de ce maintien conformément aux dispositions prévues par le chapitre XVII de la CCN HLA.

L'employeur assure le paiement des indemnités (indemnités journalières de sécurité sociale et indemnités journalières de Prévoyance) suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par les différents organismes assureurs.

Ces dispositions s'appliquent en tenant compte des règles légales en matière d'obligation de maintien de salaire par l'employeur.

## **Chapitre XIV (d'origine) Maternité/Congé parental**

### **Chapitre 14.1 - Femmes enceintes (réduction du temps de travail)**

Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires d'une heure par jour à partir du 91<sup>ème</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction au prorata de leur temps de travail.

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.

### **Chapitre 14.2 - Congé parental d'éducation**

Dans toutes les entreprises ou établissements, quel que soit l'effectif, les salarié(e)s ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance de leur enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, pourront bénéficier des dispositions légales en matière de congé parental à temps plein ou à temps partiel (art. L. 122-28-1 à L. 122-28-7 du Code du travail).

La durée initiale maximale est de 1 an. Le congé peut être renouvelé 2 fois et prend fin au plus tard, lorsque l'enfant atteint son 3<sup>ème</sup> anniversaire.

1 mois au moins avant l'expiration du congé maternité ou d'adoption ou 2 mois avant le début du congé parental si celui-ci n'est pas pris à l'issue du congé maternité, le (ou la salarié(e)) doit en informer son employeur, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, du point de départ, des modalités de réduction de son temps de travail et de la durée du congé dont il (elle) entend bénéficier.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Toutefois, sa durée est prise en compte pour moitié pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé parental d'éducation, le (ou la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle a) avait acquis au début de ce congé.

## **Chapitre XIV (nouveau) Mesures en faveur la parentalité**

*Mod. par Avenant n° 64, 12 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension et au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2025<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

---

Hexopée ;  
Fédération SOLIHA Solidaire pour l'Habitat.  
Syndicat(s) de salariés :  
CFDT ;  
CGT ;  
CGT-FO ;  
UNSA.

### **Chapitre 14.1 - Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes**

*Les femmes enceintes (sur justification médicale) exerçant leurs fonctions à temps plein dans l'organisme bénéficient d'une réduction d'horaires de 1 heure par jour à partir du 91<sup>ème</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire. Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction au prorata de leur temps de travail.*

### **Chapitre 14.2 - Congés pour paternité**

*Le salarié bénéficie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en tant que salarié et père de l'enfant.*

*Le congé est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail.*

### **Chapitre 14.3 - Maintien de salaire**

*Les salariées comptant une année de service effectif dans l'organisme auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à un complément de salaire dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net habituel.*

*Ces règles s'appliquent également pour le congé de paternité.*

### **Chapitre 14.4 - Congé parental d'éducation**

*À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander le bénéfice d'un congé parental d'éducation.*

*Les formalités et les conditions de mise en œuvre sont celles prévues par la réglementation en vigueur.*

*Le congé parental n'est pas rémunéré par l'employeur. Toutefois, sa durée est prise en compte pour l'intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.*

*À l'issue du congé parental d'éducation, le (ou la) salarié (e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.*

*Le (la) salarié (e) conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il (elle) avait acquis au début de ce congé.*

## **Chapitre XV (d'origine) Préretraite/retraite**

### **Chapitre 15.1 - Préretraite**

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de préretraite volontaire progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur, bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessus.

Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

### **Chapitre 15.2 - Départ à la retraite**

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considéré comme un licenciement.

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

— 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit, son employeur 3 mois à l'avance.

### **Chapitre 15.3 - Mise à la retraite**

*(Art. annulé et remplacé par avenant n° 9, 15 sept. 2004, étendu)*

---

## **Chapitre XV (nouveau)**

### **Dispositions relatives à la retraite**

*Mod. par Avenant n° 65, 25 oct. 2024, non étendu, applicable au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

HEXOPEE ;

SOLIHA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CGT ;

CFDT.

### **Chapitre 15.1 - Retraite progressive**

#### **15.1.1- Principe**

*La retraite progressive permet au salarié l'ouverture du droit à une pension de retraite, sous respect des conditions légales et réglementaires notamment en matière d'âge, tout en travaillant à temps partiel. Ainsi, jusqu'à leur départ effectif à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fraction de leur pension (retraite de base et complémentaires).*

*Pour en bénéficier, l'assuré doit pouvoir justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse, tous régimes de retraite obligatoires confondus.*

*La retraite progressive permet ainsi aux salariés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur retraite. Cette fraction est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (la quotité de travail à temps partiel ne doit pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).*

*L'employeur continue à cotiser à la retraite du salarié sur la base d'un salaire à temps complet.*

#### **15.1.2- Indemnités**

*Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de retraite progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.*

### **Chapitre 15.2 - Départ à la retraite**

#### **15.2.1- Procédure**

*La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considérée comme un licenciement.*

*En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, son employeur. Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.*

#### **15.2.2- Indemnités**

*Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :*

*- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.*

*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.*

### **Chapitre 15.3 - Mise à la retraite**

#### **15.3.1- Procédure**

*En cas de mise à la retraite, l'employeur avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, le salarié. Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.*

*Le salarié doit donner son accord par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.*

*À réception de la réponse du salarié, l'employeur notifie la mise à la retraite ou stoppe la procédure.*

*Par ailleurs, l'employeur informe le CSE, s'il existe, du choix fait par l'entreprise du remplacement du salarié mis*

---

en retraite et du calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.

### 15.3.2- Indemnités

Tout salarié cessant ses fonctions pour mise à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.

## **Chapitre 15.3 - Dispositions particulières pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC1278)**

Dans la mesure où le versement d'une indemnité liée à la retraite nécessite l'obligation pour l'employeur de provisionner la somme à verser et au regard des règles conventionnelles FSJT et PACT ARIM distinctes aux fortes disparités, il est institué une disposition particulière pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

1) Pour les salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278) en poste à la date d'extension du présent avenant :

Deux calculs doivent être opérés afin de tenir compte :

- du mode de calcul de «indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite prévu par la CCN PACT ARIM en vigueur avant la conclusion du présent avenant ;

- des provisions faites par les structures PACT ARIM, se basant sur ces dispositions ;

- de la substitution de ces dispositions par celles prévues par le présent avenant

a) Calcul à effectuer avant la date d'extension du présent accord :

Il convient de calculer la première partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite en tenant compte des anciennes règles PACT ARIM, à savoir :

- Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté.

- Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Dans le cadre de ce premier calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté entre la date d'embauche et la date d'extension du présent avenant.

b) Calcul à effectuer après l'extension du présent avenant :

Il conviendra de calculer la seconde partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions prévues par le présent avenant, à savoir :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Dans le cadre de ce second calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté acquise entre la date d'extension du présent avenant et la date envisagée de départ ou de mise à la retraite.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est alors égale à la somme des deux calculs effectués.

Dans le cas où la mise en application des dispositions anciennes de la CCN PACT ARIM permettrait de faire bénéficier au salarié d'une indemnité plus importante que par l'application des dispositions prévues par le présent avenant, il convient alors de retenir et de verser l'indemnité la plus favorable au salarié.

2) Pour les salariés PACT ARIM embauché à compter de la date d'extension du présent avenant :

Dans la mesure où la provision n'aura pas encore débuté, les salariés nouvellement embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant bénéficie des règles prévues aux articles 15.2.2 et 15.3.2 relatives aux indemnités de départ à la retraite et à la mise à la retraite.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte prorata temporis.

---

## Chapitre XVI

### Classifications/Rémunérations

*(Pour la transposition dans le nouveau système de classification, voir Avenant n° 14, 30 mars 2007)*

*Mod. par Avenant n° 14, 30 mars 2007, étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2007*

*Mod. par Avenant n° 18, 17 juill. 2007, étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2007*

#### Chapitre 16.1 - Le système de classification

*Mod. par Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO.*

Les emplois de la branche sont positionnés dans un système de classification avec des emplois de référence dit «emplois-repères» dont la liste figure à l'annexe I modifiée de la convention collective, basés sur 6 critères de pesée.

L'accord de branche détermine, pour chaque emploi-repère, le niveau des critères suivants :

- Qualification requise pour l'emploi : pour l'ensemble des ER ;
- Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 14 à 20 ;
- Latitude d'action dans l'emploi : pour l'ensemble des ER

L'accord de branche définit aussi, pour chaque emploi-repère, les niveaux minimal et maximal des critères :

- Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme pour les ER 1 à 13
- Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;
- Responsabilité humaine et managériale ;
- Responsabilité financière.

L'employeur définit de son côté, en application des dispositions prévues à l'article 16. 2. 4, les caractéristiques et les exigences de chaque emploi de son organisme, le rattache à un emploi-repère de la branche en déterminant le choix du niveau qu'il retient parmi ceux proposés pour les 3 derniers critères ainsi que, sous conditions, pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme» pour les ER 1 à 13 inclus.

##### *16.1.1- Les critères et la grille de classification*

Le système repose sur six critères permettant de définir et d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice d'un emploi :

Critère 1 : Qualification\* requise pour l'emploi

Critère 2 : Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme\*

Critère 3 : Latitude d'action dans l'emploi

Critère 4 : Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi

Critère 5 : Responsabilité humaine et managériale

Critère 6 : Responsabilité financière

Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Chaque niveau est affecté d'un certain nombre de points.

Un lexique figurant en annexe précise certaines définitions.

##### *16.1.2- Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche ou au choix de l'employeur selon les conditions strictement mentionnées à l'article 16.1. de la CCN (Avenant n° 56, 16 juin 2021 étendu)*

*Mod. par Avenant n° 37, 9 janv. 2014, étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>*

##### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNEFOS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

CGT FO ;  
CFE CGC ;  
CFDT ;  
UNS CGT FJT.

Mod. par Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

**16.1.2.1- Qualification\* requise pour l'emploi**

Elle s'analyse par le niveau requis de connaissances nécessaires pour occuper l'emploi concerné. Elle peut être constituée :

- soit par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- soit par une expérience professionnelle, soit par des stages de formation, que l'employeur reconnaisse comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

Niveau	Contenu	Points
1	Équivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme.	675
2	Diplôme ou Titre de niveau interministériel V, ou Certification, ou formation de niveau équivalent BEP - CAP ou expérience équivalente reconnue.	714
3	Diplôme ou Titre de niveau interministériel IV, ou Certification, ou formation de niveau équivalent Bac - Bac professionnel - BT ou expérience équivalente reconnue.	755
4	Diplôme ou Titre de niveau interministériel III, ou Certification, ou formation de niveau équivalent Bac + 2 ou Bac + 3 ou expérience équivalente reconnue.	860
5	Diplômes ou Titre de niveaux ministériels II et I ou Certification, ou formation de niveau équivalent Bac + 4 et Bac + 5.	999

**16.1.2.2- Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme**

Avenant n° 61, 29 nov. 2022, nonétendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Héxopée ;

Soliha.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Comme dans toutes les organisations, les personnels participent aux objectifs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le projet ou la mission d'accompagnement constitue la «valeur ajoutée» de l'entreprise par rapport aux autres structures «logeurs» et concerne ainsi, à des degrés divers, tous les emplois. Pour cultiver et protéger cette spécificité, il est essentiel que tous les salariés soient informés du projet de l'organisme\* ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible, chacun à leur niveau.

Niveau	Contenu	Points
1	Sans objet : Tous les salariés de la branche contribuent au projet a minima au niveau 2	-
2	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en œuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme*.	138 (Avenant n° 61, 29 nov. 2022, nonétendu : le nombre«138» est remplacé par le nombre«178»)

Niveau	Contenu	Points
3	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une activité* liée au projet de l'association. Son exercice optimum nécessite de participer activement à l'actualisation et à l'évolution des objectifs de l'entreprise.	221
4	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre du projet global. De plus il est responsable de sa réalisation et peut piloter ses évolutions. L'exercice optimum de l'emploi nécessite de participer activement à l'élaboration et à la décision du projet et à la définition et à la quantification de ses objectifs.	337

#### 16.1.2.3- Latitude d'action dans l'emploi

Chaque emploi bénéficie d'une latitude d'action plus ou moins importante selon le degré de précision des consignes\*, instructions et orientations\* fournies par la hiérarchie. La latitude d'action peut également s'apprécier selon le niveau de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuellement ou par des bilans intermédiaires ou seulement en fin de mission.

Niveau	Contenu	Points
1	Travaux exécutés à partir de consignes* simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées.	152
2	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes* définissant les moyens à mettre en œuvre, les conduites à tenir en cas d'imprévu et les actions à réaliser, sous le contrôle régulier d'un responsable vérifiant la réalisation des actions et la mise en œuvre des moyens.	173
3	Travaux exécutés à partir d'instructions générales* ne s'attachant pas à préciser chaque phase du travail mais fixant des objectifs opérationnels, les conditions d'organisation et d'intervention face aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mais réelle dans les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, porte sur l'atteinte des résultats dans les temps et délais fixés et le respect des procédures appliquées.	221
4	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités* à privilégier, à partir d'axes de travail* fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le respect des procédures et par des bilans intermédiaires avec le responsable ayant défini les objectifs et les procédures.	336
5	Missions et projets importants conduits dans l'autonomie la plus large dans le cadre d'une délégation directe, fixée par le Conseil d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des orientations* stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures.	336-529

#### 16.1.3- Critère dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur

Mod. par Avenant n° 37, 9 janv. 2013, étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS ;

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFDT ;

UNS CGT FJT.

##### 16.1.3.1- Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi

Le niveau de complexité d'un emploi est déterminé par la nature et les technicités requises dans la résolution des problèmes mis en jeu.

Niveau	Contenu	Points
1	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier.	182
2	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques* et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle.	207



Niveau	Contenu	Points
3	Travaux variés, de natures différentes, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines*. Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise œuvre.	263
4	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines*. Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger l'élaboration de nouveaux projets.	328
5	Missions variées de natures différentes, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines*. Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel* et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement.	472
6	Mission large et complexe confiée par le Conseil d'administration comportant les travaux de niveau 5 et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs pour l'ensemble d'une structure dans une situation nouvelle.	472-632

### 16.1.3.2- Responsabilité humaine et managériale

La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'un ou plusieurs intervenants, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercée vis-à-vis de ces personnes.

L'encadrement peut prendre plusieurs formes :

- animation : Animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique.
- fonctionnel : Coordination d'intervenants internes et/ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté.
- hiérarchique : Gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en terme de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction de commandement pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

Niveau	Contenu	Points
1	Est responsable de l'exécution de son activité*.	78
2	Est responsable de l'animation d'une équipe de salariés.	108
3	Est responsable de l'encadrement fonctionnel d'une équipe ou d'un service.	179
4	Est responsable de l'encadrement hiérarchique et fonctionnel du personnel d'un ou de plusieurs services ; intervention dans la définition et la mise en œuvre de la politique RH de l'organisme*.	315
5	Est responsable dans le cadre de la direction d'une structure de l'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel incluant des pouvoirs d'élaboration de la politique RH et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président de l'organisme ou de son représentant légal.	513
6	Assure par délégation du président de l'organisme, la responsabilité humaine et managériale de la structure et la maîtrise des politiques de ressources humaines. Peut exercer un mandat social*.	513-675

### 16.1.3.3- Responsabilité financière

Les responsabilités financières renvoient à la bonne utilisation et à l'achat de fournitures, au maniement de fonds, à l'exécution, l'élaboration ou la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

Niveau	Contenu	Points
1	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.	152
2	Est responsable de caisse et/ou d'achats courants et/ou du suivi de stocks.	180
3	Assure le gestion et le suivi d'une enveloppe budgétaire. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements spécifiques liés à une ou plusieurs activités.	211
4	Est responsable pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements structurels.	354

Niveau	Contenu	Points
5	Est responsable du pilotage de la gestion comptable et de l'optimisation budgétaire d'une structure ou d'un secteur. Peut rechercher de nouveaux financements structurels.	513
6	Dirige la politique budgétaire, financière et comptable de l'organisme, recherche et négocie des financements structurels dans le cadre des orientations budgétaires du Conseil d'Administration.	639
7	Assure par délégation du président de l'organisme, la responsabilité de la politique budgétaire, financière et comptable. Peut exercer un mandat social*.	639-779

(\*\*) Nota : Les niveaux 5, 6 et 7 sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme\* ou de son mandataire social\* permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme\* qu'ils dirigent.

## Chapitre 16.2 - La méthode de classification

### 16.2.1- Les emplois-repères

20 emplois-repères constituent les emplois de référence de la branche pour la classification. Ils représentent la quasi-totalité des emplois existants dans la branche et en assurent la cohérence. Chaque emploi contient une description de ses rôles et missions principales.

D'autres intitulés peuvent être utilisés, en interne ou à l'externe, par l'organisme\* mais l'emploi doit être rattaché à un emploi-repère. Ces emplois-repères figurent à l'Annexe I modifiée de la convention collective.

### 16.2.2- Pesée et valorisation des emplois-repères

**La pesée des emplois est réalisée dans la branche pour définir le niveau de :**

- qualification\* requise pour l'emploi ;
- contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme\* ;
- latitude d'action dans l'emploi.

**De même, la branche définit les niveaux minimal et maximal de :**

- complexité et nature de la polyvalence de l'emploi ;
- responsabilité humaine et managériale ;
- responsabilité financière.

Chaque emploi-repère, en référence à sa description, a fait l'objet d'une pesée. Pour chaque critère, un niveau minimal et un niveau maximal ont été déterminés par la Commission paritaire nationale. Pour certains critères, les deux niveaux peuvent être identiques. À chaque niveau de critère est attribué un nombre de points tel qu'indiqué dans la grille de classification de la branche (Article 16.1.). La pesée d'un emploi résulte de la somme des points correspondants au niveau sélectionné dans chacun des critères dans la limite des niveaux minimaux et maximaux de l'emploi repère concerné. Ces pesées des emplois repères servent de référence aux emplois de la branche.

Pour l'emploi de directeur général, la branche définit des niveaux minimaux et des niveaux maximaux entre lesquels l'organisme\* détermine le positionnement de chaque critère, en fonction des délégations accordées.

### 16.2.3- Création, modification, suppression d'un emploi-repère

De nouveaux emplois-repères peuvent être créés au niveau de la branche en Commission paritaire nationale soit pour répondre à un emploi nouveau ou à un emploi répertorié. Un emploi-repère peut être modifié ou supprimé par la Commission paritaire nationale.

### 16.2.4- Rattachement à un emploi-repère

Chaque emploi de l'association en référence à son rôle et sa mission est défini par l'employeur et est rattaché à un des emplois-repères de la branche figurant à l'Annexe I modifiée de la convention collective. Le niveau retenu pour l'emploi dans l'association pour chacun des six critères doit correspondre à ceux retenus par la branche pour l'emploi-repère de rattachement.

### 16.2.5- Modalité de la pesée dans l'association

La pesée s'appuie sur la définition de l'emploi (rôle, missions, activités\*...). Lors de la pesée de l'emploi, un seul niveau est choisi pour chacun des 6 critères.

### 16.2.6- Pesée et valorisation des emplois de l'organisme\*

Mod. par Avenant n° 47, 29 mars 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

CNEA.  
Syndicat(s) de salariés :  
FSS CFDT.

Pour chaque critère, le niveau retenu pour l'emploi concerné est celui qui satisfait à toutes les caractéristiques de la définition correspondante (Article 16.1.) dans la limite des niveaux déterminés par la commission paritaire nationale pour l'emploi repère de rattachement. La somme des points de base affectés à chacun des niveaux constitue l'indice de base de l'emploi.

(Avenant n° 47, 29 mars 2018, étendu) L'indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

#### 16.2.7- Statut Cadre

Outre les Directeurs généraux, les salariés dont l'emploi est rattaché aux emplois-repères n° 20 (Directeur d'association ou d'organisme\*), n° 19 (Directeur d'établissement ou de services) ou n° 18 (Responsable d'activité ou de service) relèvent du statut Cadre.

Les salariés qui bénéficiaient du statut «Cadre» avant la mise en place de cet avenant sur la classification des emplois et des rémunérations conservent ce statut à titre personnel.

#### 16.2.8- Évolution des emplois dans l'organisme\*

Au sein de l'organisme\*, la nature des emplois et les niveaux de critères peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi, notamment en cas d'emploi à pourvoir.

La révision de la pesée d'un emploi intervient lorsqu'il y a une modification permanente, significative et essentielle du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour deux critères au moins ou nécessitant un changement d'emploi-repère. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au salarié affecté dans cet emploi et doit préciser :

- L'emploi-repère,
- L'appellation utilisée en interne ou en externe (si elle est différente),
- Les niveaux retenus dans la pesée pour chacun des six critères et l'indice de base (Article 16.2.6).

#### 16.2.9- Catégories d'emplois

Pour l'application des différents Articles de la CCN, les emplois-repères 1 à 10 relèvent des dispositions applicables aux catégories «employé» ou «technicien», les emplois-repères 11 à 17 des dispositions applicables à la catégorie «technicien supérieur» et les emplois-repères 18 à 20 ainsi que le directeur général des dispositions applicables à la catégorie «cadre».

### Chapitre 16.3 - Valeurs du point et rémunération

Mod. par Avenant n° 47, 29 mars 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

(1) **Signataires :**  
Organisation(s) patronale(s) :  
CNEA.  
Syndicat(s) de salariés :  
FSS CFDT.

#### 16.3.1- Les valeurs du point

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, il est institué deux valeurs du point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

— Une valeur de point dite «Valeur de point socle (VSo)», qui valorisera tous les points jusqu'à l'indice du minimum de branche. Cet indice minimum de Branche correspond à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 de la classification des FSJT.

Ainsi cette valeur de point socle (VSo) détermine le montant de la rémunération du minimum de Branche

— Une valeur de point dite «Valeur de tranche supérieure» (VTrS), qui valorisera tous les points d'indices supérieurs à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1.

#### 16.3.2- L'indice de base

L'indice de base est déterminé par la somme des points affectés au niveau retenu pour chaque critère dans la pesée de l'emploi, selon les dispositions de l'article 16.2.6.

Cet indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

Un salarié ne peut recevoir, selon l'emploi-repère auquel il est rattaché, un salaire calculé avec des indices inférieurs aux minima indiqués pour chacun des 6 critères de son emploi-repère.

---

### 16.3.3- La rémunération individuelle

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte de la pesée de l'emploi et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'expérience professionnelle et les points professionnels.

#### a- Le salaire de base

Le salaire de base correspondant à l'emploi pour une durée de travail à temps plein se décompose (pour son calcul) en :

— Une partie socle, fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale à : La pesée minimale de l'Emploi-repère n° 1 (Pmin) multipliée par la Valeur de point Socle (VSo).

— Une partie, qui, selon la pesée de l'emploi, correspond à la différence entre la pesée de l'emploi et la pesée minimale multipliée par la Valeur de point pour la Tranche Supérieure (VTrS).

Calcul du salaire de base brut du salarié (indice de base = Ib)

Salaire de base =  $P_{min} \times VSo + (Ib - P_{min}) \times VTrS$ .

#### b- Les éléments de la rémunération

Les éléments constitutifs de la rémunération comportent également des primes et gratifications comme l'indemnité annuelle (art. 16.6), l'indemnité de passage (art. 3.2.3 de l'avenant n° 14 à la convention collective) ou les avantages en nature.

La rémunération du salarié évolue par passage dans un autre emploi-repère équivalent (mutation) ou supérieur (promotion), par modification du niveau des critères de son emploi-repère (reclassement) ou par attribution de points professionnels (avancement).

Pour ces éléments de la rémunération valorisés par l'attribution de points, c'est la Valeur du point de la Tranche Supérieure (VTrS) qui s'applique sauf accord d'entreprise plus favorable.

La rémunération évolue également au regard de l'expérience professionnelle du salarié dans les conditions définies à l'article 16.5 de la convention collective. Dans ce cadre, c'est la Valeur de point Socle (VSo) qui s'applique aux points attribués au titre de l'expérience professionnelle.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe «à travail égal, salaire égal».

## Chapitre 16.4 - La valeur du point

(Art. supprimé par Avenant n° 47, 29 mars 2018, étendu)

### Article 16.5

#### L'expérience professionnelle

Mod. par Avenant n° 47, 29 mars 2018, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018<sup>(1)</sup>

##### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT.

Tout au long de son parcours professionnel, le salarié acquiert et développe de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle constitue ce que le salarié a pu acquérir en termes de compétences par la pratique et les échanges professionnels entre salariés du fait de son temps de présence au sein de son entreprise (article 16.5.1) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (article 16.5.3) notamment au sein de l'Économie Sociale et Solidaire. C'est aussi l'ensemble des capacités professionnelles permettant de réaliser un travail de par la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles (article 16.5.2).

Afin de valoriser l'expérience professionnelle du salarié, la Branche décide d'attribuer des points dits «d'expérience professionnelle». Les points d'expérience professionnelle font partie intégrante du salaire minima hiérarchique. Ils sont attribués dans les conditions suivantes :

#### 16.5.1- L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise.

L'expérience professionnelle acquise du fait du temps de présence du salarié au sein de l'entreprise se réalise par l'attribution de points d'expérience professionnelle selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Temps de présence effectif au sein de l'entreprise	Total de points d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 2 ans	35 points
Après 4 ans	70 points
Après 6 ans	92 points
Après 8 ans	114 points
Après 10 ans	136 points
Après 12 ans	158 points
Après 15 ans	180 points
Après 18 ans	202 points
Après 21 ans	224 points
Après 24 ans	246 points
Après 27 ans	268 points
Après 30 ans	290 points

Le temps de présence dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'organisme gestionnaire ou dans l'association. Tout au long de ce temps de présence, le salarié consolide et renforce ses compétences, ce qui doit donner lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle.

Cette attribution intervient aux dates anniversaires de l'embauche,

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

#### *16.5.2- L'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction*

##### *16.5.2.1- Principe*

Les salariés se voient attribuer des points d'expérience professionnelle destinés à rétribuer la mise en œuvre et le développement continu des compétences professionnelles dans leur emploi. Le développement continu des compétences professionnelles passe par l'exercice de sa fonction ou par la formation professionnelle.

Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail, des savoir-faire techniques et des savoir-être, observables dans la tenue de l'emploi.

Tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer cette évolution à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

##### *16.5.2.2- Cas général pour l'attribution des points d'expérience*

L'évaluation du développement des compétences professionnelles dans l'emploi donne lieu à l'attribution de points d'expérience professionnelle dans les limites suivantes : au minimum 5 points et au maximum 25 points dans les conditions définies aux articles 16.5.2.3 et 16.5.4 de la CCN.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, la première attribution de points se fait à compter de l'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2018 puis tous les 4 ans à compter de cet entretien.

##### *16.5.2.3- Salarié ayant suivi une formation professionnelle*

Si le salarié a été amené à suivre une formation durant au moins 3 jours au cours des quatre années précédant l'entretien annuel d'évaluation, l'attribution de points d'expérience professionnelle sera au minimum de 15 points.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, lors de la première attribution des points d'expérience, l'employeur devra tenir compte des formations suivies par le salarié au cours des 6 années précédant l'année 2018.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

##### *16.5.2.4- Disposition transitoire*

Pour les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 et jusqu'au 30 juin 2019, et justifiant de la continuité d'une expérience professionnelle au sein d'un organisme gestionnaire de foyers et services pour jeunes travailleurs, la première attribution de points se fait à compter du 1<sup>er</sup> entretien annuel d'évaluation suivant la date d'embauche dans les conditions prévus aux articles 16.5.2.1 et 16.5.2.2 de la CCN.

### 16.5.3- Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la Branche ou au sein du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire

#### 16. 5.3.1- Champ d'application

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise au sein de la Branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire, les partenaires sociaux décident de l'attribution de points d'expérience professionnelle pour les salariés recrutés dans un des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

#### 16.5.3.2- Décompte

Le calcul de cette reconnaissance de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de la convention collective et dans les limites fixées à l'article 16.5.3.3, par l'attribution à l'embauche de points dits «d'expérience professionnelle». Ce décompte est effectué à partir du ou des certificat(s) de travail fourni(s) par le salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail.

#### 16.5.3.3- Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

##### a) Expériences acquises au sein de la Branche des Foyers et services pour jeunes travailleurs

L'expérience professionnelle acquise au sein d'un foyer pour jeunes travailleurs est reprise à hauteur de 100 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

##### b) Expériences acquises au sein du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire

Du fait des similitudes quant à l'environnement professionnel de l'ensemble des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire, l'expérience professionnelle acquise renforcera l'exercice de la fonction occupée au sein d'un Foyer pour Jeunes travailleurs. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein de ce secteur doit donner lieu à une reprise de l'expérience à hauteur de 50 %, dans la limite de 8 ans, quelle que soit la fonction occupée.

### 16.5.4- Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, l'attribution de point d'expérience professionnelle au titre de la mise en œuvre et du développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, observables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi-repère. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter l'attribution de point d'expérience professionnelle.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par emploi repère et par sexe concernant le nombre de points d'expériences professionnelles attribués, ainsi que la nature des éléments d'évaluation par emploi repère. Ces données seront incluses à la BDES le cas échéant.

## Chapitre 16.6 - Treizième mois

Mod. par Avenant n° 50, 19 mars 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2020<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT;

SNEPAT FO.

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois, qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique.

Ce treizième mois est égal à un douzième (1/12) du salaire brut annuel, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- Le salaire de base
- Les points d'expérience professionnelle
- Les points professionnels
- Le maintien de salaire pendant les congés payés
- Le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail
- La rémunération des astreintes

- 
- La rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations
  - Le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade
  - Les avantages en nature
  - Les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires
  - La compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit
  - Le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- Le remboursement de frais professionnels le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité)
- Les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité...)
- Les primes versées au salarié (Exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage...)
- Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- Un congé de maternité ;
- Un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé en une fois ou en deux fois. Toutefois, il peut être prévu par accord d'entreprise une fréquence de versement différente.

En cas d'embauché ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé prorata temporis.

Ces modalités de calcul et de versement s'appliquent à compter du versement du treizième mois pour l'année 2019.

## **Chapitre 16.7 - Remplacements temporaires sur un emploi-repère supérieur**

*Mod. par Ajouté par : Avenant n° 28, 8 juin 2010, étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai*

Il sera versé au salarié permanent, acceptant d'assurer pendant au moins 30 jours calendaires de façon continue ou étalée sur 3 mois, le remplacement d'un salarié rattaché à un emploi-repère supérieur au sien, une indemnité différentielle de remplacement, à condition que l'intérim soit effectif et prédominant par rapport à son activité habituelle. En application de son obligation de sécurité de résultat (cf. arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2008, article L. 4121-1 du Code du travail), l'employeur doit veiller à ce qu'une telle situation de remplacement n'aboutisse pas à une surcharge de travail susceptible d'altérer la santé physique ou mentale de l'intéressé.

L'indemnité différentielle de remplacement est égale à la différence entre :

- la pesée de l'emploi occupé par le remplaçant,
- et la pesée, de l'emploi-repère du salarié remplacé, correspondant aux missions effectivement attribuées lors de ce remplacement, sans pouvoir être inférieure à la pesée minimum dudit emploi-repère.

L'indemnité différentielle est déterminée comme suit :

- 50 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent article le premier mois de remplacement.
- 100 % de la différence de pesée arrêtée à l'alinéa 3 du présent article les mois consécutifs suivants.

Si les conditions ci-dessus sont remplies, elle est due à compter du premier jour de remplacement. Elle est calculée au prorata de la durée du remplacement.

Il n'est dû aucune indemnité pour les salariés rattachés aux emplois-repères 18, 19 et 20 de la grille de classification de la convention collective des foyers et services pour jeunes travailleurs lorsque le remplacement d'un cadre, rattaché à un emploi de niveau supérieur, est inférieur à 90 jours calendaires consécutifs.

Le salarié qui, selon sa fiche de poste, est chargé d'assurer le remplacement habituel d'un salarié rattaché à un emploi-repère supérieur bénéficie, dans son emploi-repère, d'une pesée tenant compte des missions effectivement attribuées lors de ces remplacements, sans pouvoir prétendre à l'indemnité différentielle de l'alinéa 3 du présent article. Toutefois, lorsque le remplacement est supérieur à 90 jours calendaires consécutifs, le salarié doit bénéficier de l'indemnité différentielle.

---

## Chapitre XVII

### Prévoyance «risques décès et arrêt de travail»

#### Chapitre 17.1 - Bénéficiaires

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Chaque salarié embauché dans un organisme entrant dans le champ d'application de la présente convention sera inscrit, dès son entrée en fonction, à un régime de prévoyance dans les conditions stipulées dans les articles ci-après. Le régime de prévoyance, qui vient en complément des règles des organismes de la sécurité sociale, et tel que prévu dans les conditions stipulées dans les articles ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté, comme ci-après définis :

— Les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

et,

— Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

Pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire instituée par la présente Convention collective, les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire définie ci-après. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

L'indemnisation pour une période donnée est due au salarié, à condition qu'il soit pris en charge pour cette période ou pour cet acte donné par les organismes de la sécurité sociale. Cette condition n'est pas nécessaire pour le versement du capital décès et des rentes éducation et pour les garanties arrêt de travail concernant les salariés n'ayant pas de droits ouverts à la sécurité sociale.

#### Chapitre 17.2 - Garantie décès, invalidité permanente et absolue

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Un capital sera versé en une seule fois :

— Au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié, en cas de décès de celui-ci ;

— Au salarié, en cas d'invalidité permanente et absolue (Invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale).

La base de calcul de ce capital est fixée sur la base du salaire de référence défini à l'article 17.11 de la CCN HLA. La part de ce capital reversée au(x) bénéficiaire(s) se fait à raison de :

— 200 % du salaire de référence pour le salarié, marié, en concubinage ou pacsé, célibataire, veuf ou divorcé

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

— En premier lieu, au conjoint tel que défini dans le présent avenant ;

— Ensuite, et par parts égales entre eux, aux enfants du salarié, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie, nés ou à naître, vivants ou représentés, et à défaut à ses petits-enfants ;

— À défaut de descendants directs, par parts égales entre eux, à ses parents survivants, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;



---

— Enfin à défaut de tous les susnommés, le capital garanti est versé aux héritiers selon les règles successorales.

### **Chapitre 17.3 - Allocation obsèques et rente éducation**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

En cas de décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants à charge de 12 ans et plus, il est versé au salarié une allocation forfaitaire égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Pour les enfants à charge de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réels.

En cas de décès du salarié, l'allocation est versée à la personne justifiant avoir exposé les frais d'obsèques.

#### **Article 17.3.2- Rente éducation**

En cas de décès de l'assuré ou d'Invalidité Permanente Absolue de l'assuré (3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale), il est versé au profit de chacun des enfants à charge au moment du décès ou de la mise en Invalidité Permanente Absolue :

— une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 PASS jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire ;

— une rente fixée à 15 % du salaire annuel de référence tranche 1 et 2 limité à 4 PASS jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire s'il est toujours à charge au sens de l'article 17.3.3.

Le montant de la rente servie par enfant à charge ne peut être inférieur à 15 % du SMIC × 1,05 par mois.

Le versement des rentes éducation cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant n'est plus à charge au sens de l'article 17.3.3.

#### **Article 17.3.3- Définition du conjoint et des enfants à charge**

Pour le bénéfice des prestations, Par conjoint, il faut entendre :

**m** La personne liée au salarié par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil) ou non divorcé(e) par un jugement définitif;

**m** Le partenaire lié par un PACS (le «pacsé») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du Code civil ;

**m** La personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union. Les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un PACS.

Par enfant à charge :

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie :

• Jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition,

• Jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire sous condition, soit :

— de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,

— d'être en apprentissage,

— de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

— d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,

— d'être employé dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,

• La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du sala-

---

rié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention «invalidité».

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis ; c'est à dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un PACS de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## **Chapitre 17.4 - Incapacité temporaire totale pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

En cas d'arrêt de travail d'un salarié, consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, ou en présence d'un arrêt de travail d'un salarié non indemnisé par la Sécurité sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par la sécurité sociale et pour ce cas après avis du médecin conseil de l'organisme assureur, il sera versé par l'Organisme assureur une prestation brute dont le montant, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale, brutes de CSG et CRDS (reconstituées de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisé par la Sécurité sociale) et l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur, est égal à : 78 % du salaire brut de référence.

Cette indemnité journalière de prévoyance est versée à compter du 61<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu ou discontinu. Cette garantie vient en complément et relais de l'obligation maintien de salaire à la charge de l'Employeur définie au sein de la CCN.

Les prestations cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

- Lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de Sécurité sociale
- Dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique au plus tard au 1095<sup>ème</sup> jour d'indemnisation
- Et en tout état de cause :

**m** à la veille de la date à laquelle le salarié est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle)

**m** à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite)

Pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la Sécurité sociale, il leur sera versé des indemnités journalières calculées selon les pourcentages définis ci-dessus à partir d'une reconstitution théorique des garanties de la Sécurité Sociale.

## **Chapitre 17.5 - Invalidité permanente totale ou partielle et incapacité permanente professionnelle**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

En cas d'invalidité d'un salarié reconnue par la Sécurité sociale ou, pour les salariés non indemnisés par la Sécurité

sociale car ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être pris en charge par le régime obligatoire d'Assurance maladie et après accord du médecin conseil de l'organisme assureur, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles sera versé par l'organisme assureur une rente dont le montant est fixé en fonction du niveau d'invalidité ou IPP attribué, y compris la prestation de la sécurité sociale, brutes de prélèvements sociaux) reconstituée de manière théorique pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits en termes de cotisations ou d'heures cotisées pour être indemnisés par la Sécurité sociale ou cotisant sur une base forfaitaire de sécurité sociale, comme suit :

— Au titre d'une classification en 1<sup>ère</sup> : 46 % du salaire Brut de référence.

— Au titre d'une classification en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ou d'une IPP égale ou supérieure à 66 % : 78 % du salaire brut de référence.

— IPP dont le taux est compris entre 33 et 66 % : RX3N/2 : R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie et N : le taux d'incapacité déterminé par la Sécurité Sociale.

Le salarié reprenant une activité à temps partiel rémunérée et reconnue en invalidité partielle par la Sécurité Sociale ou, pour les salariés non indemnisés (ne remplissant pas les conditions d'ouverture aux prestations en nature et en espèce de la Sécurité sociale) reconnus par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime, continuent à percevoir une rente d'invalidité complémentaire du régime de prévoyance, à condition que la rémunération totale perçue par lui (salaire, rente Sécurité Sociale, rente complémentaire Prévoyance) soit au plus égale au salaire net revalorisé précédant l'arrêt de travail.

## **Chapitre 17.6 - Prise en charge du congé maternité**

*(Art. supprimé par Avenant n° 58, 26 avr. 2022, étendu)*

*Mod. par Avenant n° 39, 3 juill. 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 31 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015, et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNEFOS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;*

*FFASS CFE-CGC ;*

*FSS CFTC.*

*Mod. par Avenant n° 58, 26 avr. 2022, étendu par arr. 21 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

*HEXOPÉE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat (s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FO.*

## **Chapitre 17.7 (d'origine) - Chômage total**

*Mod. par Avenant n° 39, 3 juill. 2014, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 31 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015, et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés dont la prise d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janv. 2014<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SNEFOS.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNSS CFDT ;*

*FFASS CFE-CGC ;*

*FSS CFTC.*

Les garanties stipulées à l'article 17.2 ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, restent acquises à tout salarié en chômage total bénéficiant des allocations chômage, et ce pendant une période maximale de 6 mois consécutifs à compter de la date de mise en chômage. Cette modification ne s'accompagne d'aucune cotisation supplémentaire.

## **Chapitre 17.7 (nouveau) - Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale**

*Mod. par Avenant n° 41, 28 juin 2016, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
SNEFOS.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;  
FFASS CFE CGC ;  
CFTC Santé Sociaux ;  
SNEPAT FO ;  
UNS CGT FJT.

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2<sup>o</sup> Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3<sup>o</sup> Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4<sup>o</sup> Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5<sup>o</sup> L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6<sup>o</sup> L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

## **Chapitre 17.8 - Exonération de la cotisation décès**

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Hexopée ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;  
CGT ;  
FO.

Les cotisations (part patronale/part salariale) attachées aux garanties décès, ne sont plus dues pour les périodes d'arrêt de travail indemnisées au titre du régime de prévoyance pour le risque incapacité ou invalidité (articles 17.4 et 17.5). L'exonération des cotisations décès cesse en cas de reprise de travail à temps partiel ou complet du salarié : les cotisations sont alors assises sur les rémunérations brutes effectivement perçues du fait de l'activité complète ou réduite.

## **Chapitre 17.9 - Indexation des indemnités et rentes**

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Hexopée ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;  
CGT ;  
FO.

Les indemnités et rentes versées au titre des articles 17.4 et 17.5 ci-dessus sont revalorisées sur la base du pourcentage d'augmentation du point de retraite AGIRC-ARRCO constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours

duquel s'est produit le sinistre et le 1<sup>er</sup> janvier, date de la revalorisation.

## Chapitre 17.10 - Taux de cotisations pour le régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 58, 26 avr. 2022, étendu par arr. 21 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisations patronales :

HEXOPÉE ;

SOLIHA.

Syndicat (s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Pour le financement des garanties prévoyance prévues dans le présent avenant, les taux de cotisations sont fixés dans les tableaux ci-dessous, avec une participation employeur à hauteur de 65 % et une participation salariale à hauteur de 35 % de la cotisation globale.

Non cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %	2,02 %	2,02 %

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
Garanties	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Total	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %	2,21 %	3,80 %

Le détail de la ventilation par risque est le suivant :

Les salariés non-cadres (à savoir ceux ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017).

	Global		Employeurs		Salariés	
Garantie	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,21 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,70 %	0,70 %	0,01 %	0,01 %	0,69 %	0,69 %
Invalidité	0,99 %	0,99 %	0,98 %	0,98 %	0,01 %	0,01 %
Total Hors Rentes Ocirp	1,90 %	1,90 %	1,20 %	1,20 %	0,70 %	0,70 %
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y compris Ocirp	2,02 %	2,02 %	1,32 %	1,32 %	0,70 %	0,70 %

Les salariés cadres (à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017).

	Global		Employeurs		Salariés	
Garantie	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,64 %	0,00 %	0,00 %
Incapacité	0,71 %	1,32 %	0,01 %	0,01 %	0,70 %	1,31 %
Invalidité	0,74 %	0,72 %	0,73 %	1,71 %	0,01 %	0,01 %
Total Hors Rentes Ocirp	2,09 %	3,68 %	1,38 %	2,36 %	0,71 %	1,32 %

	Global		Employeurs		Salariés	
Rentes Ocirp	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,00 %	0,00 %
Total y compris Ocirp	2,21 %	3,80 %	1,50 %	2,48 %	0,71 %	1,32 %

## Chapitre 17.11 - Salaire de référence

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la Sécurité sociale
- Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Ce salaire de référence comprend le salaire brut de base complété des rémunérations variables supplémentaires (notamment versement de primes) perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des avantages en nature et indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunéré bénéficiant d'un maintien de garanties dans les cas prévus par le présent avenant, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Toutefois, ces dispositions ne remettent pas en cause l'exonération de la cotisation décès.

Ainsi :

- Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au calcul des cotisations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties,

Pour les salariés en arrêt de travail, l'assiette des cotisations comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujéti aux charges sociales.

### Article 17.11.2- Salaire de référence - Assiette de calcul des prestations

Les garanties sont exprimées en pourcentage du salaire annuel, sauf exception portée au titre des garanties exprimées de manière forfaitaire.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, soumises à cotisations de Sécurité sociale (au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale) et déclarées au cours des douze (12) mois précédant l'évènement, dans la limite des plafonds suivants :

- Tranche 1 : partie de la rémunération de référence au plus égale au plafond annuel de la Sécurité sociale
- Tranche 2 : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la Sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Pour le seul maintien de salaire (garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et IPP) des salariés non indemnisés par la Sécurité sociale, dès lors que la période de douze mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-avant est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations de Sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète pour les autres garanties, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), le salaire servant de base au

---

calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement versé par l'employeur, durant la période de maintien des garanties.

### **Chapitre 17.12 - Salaire de référence**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

### **Chapitre 17.13 - Organismes assureurs recommandés «Risque décès et arrêt de travail»**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Les partenaires sociaux recommandent les organismes assureurs recommandés ci-après mentionnés :

— AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro Siren 775 691 181 et dont le siège social est situé 21 rue Laffitte - 75009 Paris.

— Mutex, entreprise régie par le Code des Assurances, immatriculée au RCS Nanterre, immatriculée sous le numéro Siren 529 219 040 et dont le siège social est situé 140 avenue de la République - CS 30007 - 92327 Châtillon Cédex

Pour la rente éducation définie dans le présent avenant :

— L'OCIRP, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 788 334 720 et dont le siège social est situé au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent aux structures un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. Ces organismes ne peuvent par ailleurs refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Toute entreprise qui ne serait pas assurée par l'un des assureurs susvisés devra veiller à ce que son contrat d'assurance prévoit des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent régime.

### **Chapitre 17.14 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, soit pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

---

## Chapitre 17.15 - Date d'effet du régime de prévoyance risque décès et arrêté de travail

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

Le régime de prévoyance risque décès et arrêt de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Chapitre 17.16 - Maintien des garanties en cas de suspension ou rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

### Article 17.16.1- Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

### Article 17.16.2- Suspension du contrat de travail indemnisée

La couverture des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- D'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- Ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- Ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la Sécurité sociale ;
- Ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption ;
- Ou d'un versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (en cas d'activité partielle, d'un congé de reclassement, de mobilité, etc.)

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. Toutefois, pour la garantie décès, l'article 17.8 de la CCN s'applique.

### Article 17.16.3- Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime de cette couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

**1°** Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

**2°** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire que les salariés bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime conventionnel de prévoyance ;

**3°** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de porta-



bilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à l'organisme assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage, et s'engage à informer l'organisme assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation ou prise en charge par le régime d'assurance chômage.

6° L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dans les 30 jours de ladite cessation.

Ce dispositif est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des droits suppose que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

#### *Article 17.16.4- Cas des entreprises confrontées à une situation de redressement, liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde*

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise adhérente et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L. 622-13 du code de commerce.

### **Chapitre 17.17 - Degré élevé de solidarité (DES)**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties prévoyance, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité. Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

#### *Tableau des garanties prévoyance*

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire de référence<sup>(1)</sup> tranches 1 et 2 (limitée à 4 PASS)<sup>(2)</sup>

	Prestations
Capital décès ou invalidité permanente et absolue (IPA)	
Capital décès (ou IPA) toutes causes Quelle que soit la situation familiale de l'assuré	200 % du salaire de référence <sup>(1)(2)</sup>
Allocation Obsèques <sup>(3)</sup> En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge <sup>(3)(5)</sup>	100 % du PMSS <sup>(4)</sup>
Rente d'éducation	
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant à charge au moment du décès jusqu'à 18 ans ou 26 ans s'il est toujours à charge et si poursuite d'études <sup>(5)</sup>	15 % du salaire de référence <sup>(1)(2)</sup> avec un minimum de 15 % du SMIC × 1,05 par mois par enfant à charge
Incapacité temporaire de travail	Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale ou reconstituées
Franchise continue ou discontinue	Si l'assuré à une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois : les prestations sont versées en relais et complément du maintien du salaire après une franchise de 60 jours continus ou discontinus Si l'assuré à une ancienneté inférieure à 12 mois : les prestations sont versées à partir 61 <sup>ème</sup> jour
Indemnité journalière complémentaire	78 % du salaire de référence <sup>(1)(2)(6)</sup>
Invalidité et incapacité permanente professionnelle	Sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ou reconstituées
Rente d'invalidité de 1 <sup>ère</sup> catégorie	46 % du salaire de référence <sup>(1)(2)(6)</sup>
Rente d'invalidité de 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie	
Rente d'incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	78 % du salaire de référence <sup>(1)(2)(6)</sup>
Rente d'incapacité permanente professionnelle pour accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % (inclus) et 66 %	Le montant de la rente prévu en cas d'invalidité de 2 <sup>ème</sup> catégorie est affecté du coefficient 3N/2 <sup>(6)</sup> (N : taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale)
<p>(1) Le salaire de référence est défini à l'article 17.11</p> <p>(2) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française</p> <p>(3) La garantie est limitée aux frais réels pour les enfants de moins de 12 ans et les personnes vulnérables citées à l'article L 132-3 du code des assurances.</p> <p>(4) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française en vigueur à la date du sinistre</p> <p>(5) Selon la définition des enfants à charge indiquée à l'article 17.3.3</p> <p>(6) Le total des prestations cumulées ne peut excéder le salaire net que l'assuré aurait perçu en activité.</p>	

## Chapitre XVIII

### Prévoyance «frais de santé»

#### Chapitre 18.1 - Bénéficiaires du régime «frais de santé»

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

##### 18.1.1- Bénéficiaires à titre obligatoire

Le régime Frais de santé bénéficie à titre collectif à l'ensemble des salariés de la Branche HLA titulaires d'un contrat de travail ou d'un contrat en alternance, et ce dès leur embauche.

L'adhésion des salariés à ce régime est obligatoire, sauf cas de dispenses prévus par le présent texte et par les dis-

---

positions légales et réglementaires.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale lorsque celle-ci intervient, conformément aux niveaux de garanties prévus par le tableau des garanties annexé au présent avenant.

#### *18.1.2- Cas de dérogation au caractère obligatoire*

L'adhésion des salariés visés à l'article 18.1.1 au régime est obligatoire.

Toutefois, les parties signataires du présent avenant entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ces dispenses ne remettent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du régime de remboursement de frais de santé, au profit :

— des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale ; La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

— les salariés en couple travaillant dans la même entreprise ont la possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit de l'autre ;

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tous documents justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais de santé ;

— les salariés à temps partiel auprès d'un seul employeur et apprentis, dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— à condition d'en justifier chaque année, des salariés bénéficiaires par ailleurs, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant-droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

Dans tous les cas, ces salariés doivent formuler leur demande de dispense d'affiliation par écrit.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent avenant, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

### **Chapitre 18.2 - Nature des garanties**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Le régime Frais de santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales prévu dans le cadre des contrats souscrits avec les Organismes assureurs recommandés, joint en annexe du présent avenant, est établi sous réserve des évolutions légales et/ou réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la Commission Nationale Paritaire de Négociation et les Organismes assureurs recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès des Organismes assureurs recomman-

---

dés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

### **Chapitre 18.3 - Garantie familiale obligatoire dite socle base**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

La garantie «frais de santé» est de nature familiale en ce sens qu'elle bénéficie à l'ensemble des salariés et de leurs familles (conjoint ou concubin ou Pacsé et enfants à charge, même si le conjoint n'est pas salarié du même employeur).»

Sont considérés comme à charge du salarié, les enfants à charge du participant ou de son conjoint, concubin ou de son partenaire de Pacs, sous réserve d'apporter annuellement tout justificatif de leur situation et sous réserve qu'ils soient :

- Âgés de moins de 18 ans (sans justificatif) ;
- Âgés de moins de 26 ans et sur justificatif :
  - s'ils poursuivent leurs études,
  - ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle Emploi,
  - ou sont sous contrat d'apprentissage,
  - ou s'ils exercent une activité rémunérée leur procurant un revenu inférieur au RSA ou RSA jeune mensuel.

Les enfants sont considérés comme à charge quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité» prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Chapitre 18.4 - Régime optionnel**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Il est mis en place à titre non obligatoire dans la branche 2 régimes optionnels qui viennent compléter le régime de base dit «Garantie Familiale obligatoire dite socle». Les structures peuvent y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans la structure.

Dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire, chaque employeur a le choix de souscrire, en lieu et place du régime socle, le régime dit option 1 (équivalent au socle complété de l'Option 1) ou le régime option 2, (équivalent au socle complété de l'Option 2) dans le respect des dispositions du code de la Sécurité sociale. En fonction du choix opéré par l'employeur, ce dernier devra faire adhérer obligatoirement l'ensemble de ses salariés au régime obligatoire (Socle ou option 1 ou option 2) souscrit.

Dans le cadre d'une adhésion collective facultative, les modalités de choix de l'option laissées au salarié sont les suivantes :

- Si l'employeur a souscrit la base à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 1 ou 2,
- Si l'employeur a souscrit l'option 1 à titre obligatoire, le salarié pourra choisir de souscrire l'option 2.

### **Chapitre 18.5 - Taux de cotisation pour le régime de «frais de santé»**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

Hexopée ;  
SOLIHA.  
Syndicat(s) de salariés :  
CFDT ;  
CGT ;  
FO.

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime Général	Régime Local
Socle base	Famille obligatoire	2,48 %	1,43 %
Option 1	Famille obligatoire	3,02 %	1,74 %
	Famille facultative Option 1 - Base	+ 1,00 %	+ 1,00 %
Option 2	Famille obligatoire	3,47 %	2,00 %
	Famille facultative Option 2 - Base	+ 2,01 %	+ 2,01 %
	Famille facultative Option 2 - Option 1 obligatoire	+ 0,84 %	+ 0,84 %

## Chapitre 18.6 - Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

Le régime de frais de santé est administré par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance telle que prévue à l'article 2.4 de la présente convention.

## Chapitre 18.7 - Organismes assureur recommandé «Frais de santé et degré élevé de solidarité (DES)»

Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

FO.

### Article 18.7.1- Organismes assureurs recommandés «Frais de santé»

Les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (HLA) du 16 juillet 2003 ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime, sauf cas de dispense prévus par le présent texte et celles prévues par les dispositions légales.

Pour ce faire, les partenaires sociaux recommandent l'adhésion au contrat de garanties collectives souscrit dans le cadre de la Commission Paritaire nationale auprès des organismes assureurs ci-après mentionnés :

— AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270

— Malakoff Humanis Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le livre IX du Code de la sécurité sociale, immatriculée sous le numéro Siren 775 691 181 et dont le siège social est situé 21 rue Laffitte - 75009 Paris.

— Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code la mutualité, immatriculée sous le numéro Siren 538 518 473 - Siège social : 143 rue Blomet, 75015 Paris

---

### *Article 18.7.2- Degré élevé de solidarité*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, la CCN HLA met en place un degré élevé de solidarité des garanties santé, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective est affecté aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de ce DES sera définie par les partenaires sociaux et formalisée au cours du dernier trimestre 2021, notamment via une contractualisation avec les organismes assureurs recommandés.

Les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés bénéficieront des actions financées sur le fonds du degré élevé de solidarité. Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime conventionnel bénéficieront également de ces actions. L'employeur veillera dans ce cas au respect du financement et des actions spécifiques du régime conventionnel auprès de son organisme assureur.

## **Chapitre 18.8 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties du présent texte dans un délai de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, soit pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

## **Chapitre 18.9 - Date d'effet du régime frais de santé**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Le régime frais de santé prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Chapitre 18.10 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

### *Article 18.10.1- En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée*

Lorsque son contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois (notamment pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde), le salarié peut demander auprès de l'organisme assureur recommandé à continuer de bénéficier du régime frais de santé pendant la durée de ce congé.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, sous réserve des dispositions suivantes :

---

— Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité ;

— Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois, la cotisation du mois commencé est due dans les mêmes conditions que celle du personnel en activité.

Le maintien de l'assurance prévu à cet article prend fin à la date de fin d'effet du congé ou de la rupture du contrat de travail du salarié.

#### *Article 18.10.2- en cas d'absence rémunérée ou indemnisée*

Le bénéfice des garanties est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

— soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, etc...),

— soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

### **Chapitre 18.11 - Portabilité et cas des salariés confrontés à une situation de procédure de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Les dispositions prévues par les articles 17.16.3 et 17.16.4 de la CCN HLA s'appliquent également dans le cadre du régime frais de santé défini par le présent avenant.

### **Chapitre 18.12 - Couverture frais de santé des ayants droit en cas de décès du salarié**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

Les ayants droit se voient maintenir la garantie Frais de santé pendant une durée d'un an (de date à date) à compter du jour du décès du salarié (ou ancien salarié bénéficiant du dispositif de portabilité), et ceci sans contrepartie de cotisation.

Au-delà de cette durée, les ayants droit peuvent bénéficier du maintien de la couverture en aux conditions tarifaires prévues par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et avec des prestations identiques à celles définies au présent régime, à condition d'en faire la demande dans un délai de six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes.

### **Chapitre 18.13 - Maintien de la garantie frais de santé des anciens salariés - Loi Évin**

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Évin», la couverture frais de santé devra être maintenue par l'organisme assureur.

— au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée ;

— au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, à l'issue du maintien à titre gratuit de douze mois, prévu à l'article 18.13 du présent régime.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit des salariés décédés) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Évin» incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Dans le cadre du régime mutualisé, les cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la «Loi Évin» sont revus sous réserve de respecter les dispositions du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

## **Chapitre XIX**

### **Retraite complémentaire**

#### **Chapitre 19.1 - Désignation**

L'ensemble du personnel cadre et non cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié à la CRI-UNIRS, 50 route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne Billancourt Cedex, en application de la réglementation de l'ARRCO.

Le personnel cadre des organismes relevant de la présente convention collective sera affilié, pour la tranche B du salaire, auprès d'une institution AGIRC.

#### **Chapitre 19.2 - Revalorisations**

En application de la décision des partenaires sociaux en date du 20 décembre 1990, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 1991, un taux contractuel de régime supplémentaire a été mis en place selon la réglementation ARRCO en vigueur.

Une pesée a permis de déterminer les revalorisations accordées au personnel pour les périodes travaillées antérieurement dans la profession, ainsi que celles prévues pour les retraités ou personnels radiés à la date de signature de l'avenant.

##### **Taux de validation :**

Actifs : 2 %

Allocataires et radiés : 1,90 % (2 % × 95 %)

##### **Date d'ouverture des droits :**

Périodes accomplies dans les entreprises adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1<sup>er</sup> janvier 1991

Allocataires et radiés : 1<sup>er</sup> juillet 1991

Périodes accomplies dans les entreprises non adhérentes au SNEFOS-JT :

Actifs : 1<sup>er</sup> janvier 1991

Allocataires et radiés : 1<sup>er</sup> janvier 1992

La situation des entreprises disparues sera déterminée en fonction des éléments figurant dans leur dossier. En l'absence de toute mention d'appartenance au SNEFOS-JT, elles seront considérées comme non adhérentes.

## **Chapitre XX**

#### **Chapitre 20.1 - Date d'effet - demande d'extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de cette convention collective nationale. Cette demande d'extension sera effectuée par la partie la plus diligente.

Néanmoins, la présente convention collective nationale sera applicable dès sa conclusion par les adhérents des Syndicats employeurs signataires et dès l'extension de ladite convention pour les autres entreprises telles que définies dans le chapitre I.



## ANNEXES

### Annexe I - Tableau de pesée et liste des emplois repères

Mod. par Avenant n° 37, 9 janv. 2014, étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFDT ;

UNS CGT FJT.

Mod. par Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension<sup>(1)</sup>

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

#### 1. Agent de service de nettoyage et d'entretien

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de service de nettoyage et d'entretien ont pour missions générales de :

— Réaliser les travaux courants d'entretien, de nettoyage ou toute autre tâche d'exécution simple comprenant l'utilisation de produits adaptés et de machines électromécaniques.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent de service de nettoyage et d'entretien	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	1	675		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207	
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1	152		

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1377 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1402 points.

#### 2. Agent de restauration

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi-repère d'Agent de restauration ont pour missions générales de :

— Assurer des travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration.

— Participer aux travaux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur. Ces postes, placés sous l'autorité d'un cuisinier, peuvent également prévoir la prise en charge d'activités\* de caisse. (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent de restauration	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	1	675		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207	
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1398 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1451 points.

### 3. Agent administratif

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent administratif ont pour missions générales de :

— Réaliser les activités \* élémentaires spécifiques d'une ou plusieurs spécialités mettant en œuvre des techniques de base du secrétariat et de saisie de données administratives ou de gestion.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent administratif	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152		

Agent administratif	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207	
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1416 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1469 points.

#### 4. Agent de maintenance

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de maintenance ont pour missions générales de :

- Assurer la propreté, l'hygiène, la sécurité d'usage et le contrôle de l'état d'entretien - des locaux d'une ou plusieurs structures.
- Assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien technique des locaux, du mobilier, du matériel.
- Prévenir les anomalies courantes.
- Effectuer des interventions correctrices en application de consignes\*.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent de maintenance	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1416 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1499 points.

#### 5. Agent d'accueil et de surveillance

*Mod. par Avenant n° 43, 26 avr. 2017, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*FFASS CFE-CGC ;*

*CFTC Santé sociaux ;*

## Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de surveillance ont pour missions générales de :

- Assurer une présence dans les locaux et veiller à la sécurité des personnes et à la préservation des biens.
- Assurer un accueil et une écoute attentive auprès des résidents et être un relais vers l'équipe de l'établissement dans le cadre du projet social, notamment la nuit et/ou le week-end.
- Apprécier les actions appropriées ou les moyens à déclencher en fonction des situations, selon les consignes \* établies.
- Rendre compte des incidents, des faits marquants, et des situations individuelles et collectives.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge de formalités d'inscription, la mise en place de collations et / ou la réalisation de petits travaux d'entretien.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent d'accueil et de surveillance	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1437 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1546 points.

## **6. Agent d'accueil et de réception**

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de réception ont pour missions générales :

- Assurer l'accueil, physique ou téléphonique.
- Assurer le relais d'information entre le public, les usagers et la structure.
- Recevoir les demandes, informer, renseigner et orienter.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation de quelques travaux administratifs simples associés à la fonction d'accueil.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent d'accueil et de réception	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1462 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1576 points.

## 7. Cuisinier

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi-repère de Cuisinier ont pour missions générales de :

- Élaborer et confectionner les repas en respectant les normes conseillées et les réglementations.
- Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.
- Participer à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Cuisinier	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1510 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1624 points.

## 8. Agent technique de maintenance

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique de maintenance ont pour missions générales de :

- Assurer la maintenance technique des locaux, du mobilier et du matériel.
- Vérifier, contrôler et prévenir les anomalies.
- Établir les premiers diagnostics et assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi.
- Informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent technique de maintenance	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1503 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1617 points.

## 9. Agent technique d'administration et/ou de gestion

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique d'administration et/ou de gestion ont pour missions générales, selon l'organisation de la structure, de :

- Réaliser des activités relatives au secrétariat et à la gestion administrative de dossiers et à leur archivage.
- Saisir les données financières, comptables ou de paie.
- Éditer des états de suivi de l'activité.
- Veiller à la circulation de l'information.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation d'activités \* d'accueil, d'information et d'orientation dans l'organisme.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Agent technique d'administration et/ou de gestion	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1503 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1617 points.

## 10. animateur

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi-repère d'animateur ont pour missions générales de :

— Animer une ou plusieurs activités\* pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés.

— Mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés.

Ces postes peuvent également prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents et contribuer au bilan et à l'élaboration de projets.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

animateur	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1579 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1696 points.

## 11. Technicien administratif

L'emploi repère 11 de technicien administratif est fusionné avec l'emploi repère 13 d'assistant de gestion ou de direction. En conséquence, cet emploi repère n'existe plus.

## 12. Technicien de maintenance

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère technicien de maintenance ont pour missions générales de :

- Assurer la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel.
- Coordonner et organiser les interventions internes ou externes de maintenance technique
- Vérifier et contrôler les organes de sécurité en conformité avec les normes en vigueur
- Prévenir et détecter les dysfonctionnements et/ou dégradations et organiser les interventions correctives
- Assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi.
- Informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Ces postes peuvent prévoir un premier niveau de négociation avec les fournisseurs ou les intervenants extérieurs. (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Technicien de maintenance	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263	
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1714 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1872 points.

## 13. Assistant de gestion ou de direction

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère d'assistant de gestion ou de direction ont pour missions générales de :

- Assister un cadre dirigeant ou une direction dans la conduite d'un service ou d'un organisme\*.
- Gérer techniquement des projets et/ou des dossiers pouvant relever d'un domaine spécialisé, notamment gestion des ressources humaines, paie, finances, comptabilité.
- Suivre et gérer les relations avec les partenaires liés au domaine d'intervention.
- Assurer les liaisons entre les services de la structure et avec les services externes liés à l'activité.
- Coordonner et contrôler la transmission de l'information.

Selon l'organisation du service ou de l'organisme, la mission principale peut-être centrée sur une activité spécialisée. (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui



indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

(Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu) Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Assistant de gestion ou de direction	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2 - 3 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	138	221 (Avenant n° 56, 16 juin 2021, étendu)	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3-4	207	263	328
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2-3	152	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1656 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1937 points.

La pesée initiale des postes rattachés à l'emploi-repère 13 ne peut être remise en cause, en l'absence d'évolution du poste, uniquement en raison de la fusion des emplois-repère 11 et 13.

## 14. Chef de restauration

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi-repère de Chef de restauration ont pour missions générales de :

- Élaborer et confectionner les repas et appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.
- Veiller à l'information et à l'éducation diététique des usagers.
- Participer à la régulation des coûts.

En plus des rôles et missions du cuisinier, ces postes prévoient également des fonctions d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Chef de restauration	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1748 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1915 points.

## 15. Chargé d'études et de développements

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère de chargé d'études et de développements ont pour missions générales de :

— Assister, sur le plan technique et opérationnel, la direction dans la conduite et la réalisation d'études ou de projets liés à la mise en œuvre de la politique de l'organisme.

— Recueillir et analyser l'expression des besoins et les éléments de contexte liés à des objectifs d'étude ou de développement.

— Coordonner la mise en œuvre et le déploiement de projets, la conduite d'étude, en lien avec les acteurs internes et les partenaires impliqués.

— S'inscrire dans une démarche projet en suivant les délais, les moyens et les coûts.

— Communiquer et sensibiliser sur les objectifs et les enjeux pour l'organisme.

— Conseiller et former pour la mise en application des résultats de l'étude ou du projet.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Chargé d'études et de développement	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1795 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1989 points.

## 16. Intervenant social et éducatif

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère intervenant social et éducatif ont pour missions générales de :

— Effectuer une analyse de la situation des usagers, rechercher les solutions appropriées, les mettre en œuvre dans le cadre d'interventions d'accompagnement individuelles et/ou collectives.

— Animer, mettre en œuvre et développer, en lien avec les partenaires institutionnels concernés, un ou plusieurs domaines \* d'accompagnement avec l'objectif de favoriser l'autonomie de chaque usager.

— Contribuer à l'évolution du projet social et/ou éducatif de l'organisme \*.

— Peut assurer l'interface entre les résidents et les activités de gestion locative et d'entretien des locaux, dans le cadre du projet social et éducatif de l'organisme.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Intervenant social et éducatif	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1823 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1949 points.

## 17. Charge de logements et/ou de gestion locative

— Rôle et missions :

— Gérer l'accueil dans les lieux et les situations d'occupation en référence au projet de l'organisme, au règlement de fonctionnement de l'établissement, aux contraintes réglementaires.

— Assurer la gestion des dossiers et des formalités liés à l'occupation du logement.

— Effectuer la gestion du parc de logements en lien avec les partenaires de l'organisme.

— Réaliser des visites de prévention des risques et de maintien des conditions d'hygiène et de sécurité des locaux et des équipements. Établir des diagnostics de l'état des lieux et des locaux.

— Évaluer les besoins d'entretien, de travaux et de réparations. Contrôler la conformité des réalisations des intervenants, internes ou externes, comme des prestataires.

— Valoriser l'offre de logements et apporter son expertise lors de l'élaboration et la conduite de projets de développement avec les partenaires et professionnels concernés.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Chargé de logements et/ou de gestion locative	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 1823 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1949 points.

## 18. Responsable de secteur d'activité

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère de responsable de secteur d'activité ont pour missions générales de :

— Assurer la responsabilité de la conduite et de la gestion complète de projets ou d'activités spécifiques.

- Gérer un ou plusieurs secteurs d'activité de l'organisme avec les moyens correspondants.
- Impulser et coordonner l'activité d'un ou plusieurs collaborateurs vis-à-vis desquels le titulaire du poste peut assurer une responsabilité hiérarchique.

Ce poste peut prévoir la recherche de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Responsable de secteur d'activité	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	2-3-4	108	179	315
Responsabilité financière	2-3-4	180	211	354

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 2173 points. Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 2698 points.

## 19. Directeur d'établissement ou de services

- Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'établissement ou de services recouvrent les cadres généralistes et les cadres experts d'un domaine.

Les cadres généralistes ont pour missions générales :

- Mettre en œuvre la politique budgétaire, financière et managériale de l'établissement ou d'un ou plusieurs services dans le cadre des objectifs stratégiques et de développement qui lui ont été définis. Ces postes prévoient la recherche et/ou la négociation de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné. Toutefois, il ne peut être retenu simultanément les niveaux minimums pour ces trois derniers critères.

Les cadres experts ont pour missions générales :

- Assurer la gestion et le développement d'activité à fort degré de technicité, de spécialisation dans un domaine particulier tel que financier, managérial, juridique, administratif, commercial...

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Directeur d'établissement ou de services	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		

Directeur d'établissement ou de services	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	3-4-5	179	315	513
Responsabilité financière	3-4-5	211	354	513

En conséquence, la pesée minimale des cadres experts (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 2390 points.

La pesée minimale des cadres généralistes est de 2526 points.

Quant à la pesée maximale des cadres généralistes et des cadres experts (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3170 points.

## 20. Directeur d'association ou d'organisme\*

— Rôle et missions :

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'association ou d'organisme ont pour missions générales, sur directive et par délégation du président de l'organisme gestionnaire ou de l'association en charge d'un ou plusieurs organismes gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :

- Garantir la réalisation des objectifs et le maintien des patrimoines (technique, relationnel, social...).
- Veiller à la pérennité de son fonctionnement et aux équilibres financiers des opérations qu'il a en charge.
- Participer à l'élaboration de la stratégie de l'organisme et en conduire son développement.
- Mettre en œuvre la politique et les orientations retenues par les instances dirigeantes (CA de l'association...).
- Gérer la structure et ses ressources humaines.
- Développer le dialogue social avec les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales de salariés.
- Assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le respect des normes en vigueur, la gestion et la maintenance des locaux.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

Directeur d'association ou d'organisme*	Niveau à choisir pour le critère	Points correspondants au niveau choisi		
Critères				
Qualification* requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	4-5-6	315	513	675
Responsabilité financière	5-6	513	639	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondants aux niveaux minimaux) est de 2828 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondants aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3458 points.

— Cas spécifique : Directeur Général

L'emploi de Directeur général assure non seulement les mêmes missions que le poste de «directeur d'association ou d'organisme\*» mais, en plus, agit dans le cadre de délégations écrites très importantes accordées par le président du Conseil d'administration d'une association qui regroupe généralement des établissements et activités de différente nature. Cet emploi implique une responsabilité de mandataire social.

Cet emploi relève de la grille de classification mais l'indice de base du Directeur général, dès lors qu'il est salarié de l'organisme\* qu'il dirige, ne peut être inférieur à la position maximale de l'emploi-repère n° 20 de «directeur d'association ou d'organisme\*». Le niveau 5 du critère «latitude d'action dans l'emploi», le niveau 6 des critères «complexité et nature de la polyvalence de l'emploi» et «responsabilité humaine et managériale» et le niveau 7 du critère «responsabilité financière» sont des niveaux indiciaires maximaux. Ces niveaux offrent une plage d'évaluation qui permet de déterminer la rémunération du Directeur général en fonction de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui sont attribuées. À cette rémunération individuelle, peuvent s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de mandataire social.

## Annexe II - Lexique de la classification

Mod. par Avenant n° 37, 9 janv. 2013, étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFDT ;

UNS CGT FJT.

Activité	C'est un ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi. Exemple : prendre en sténo, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.
Axe de travail	Déclinaison d'une orientation stratégique par le Conseil d'Administration qui a défini les modes d'action et les objectifs à atteindre.
Consigne	Instruction formelle donnée à un salarié dans le cadre de son activité.
Directives	Indications verbales ou écrites avec les modalités d'application, en précisant les modalités d'intervention face aux imprévus ou difficultés de réalisation. Elles indiquent la conduite à suivre.
Domaine	Ensemble de plusieurs activités.
Environnement institutionnel	Ensemble des partenaires publics ou privés qui contribuent directement ou indirectement, aux financements et à l'action des structures. Les principaux partenaires sont généralement les bailleurs, les collectivités, les services sociaux, les C.A.F, les administrations, les entreprises et employeurs, etc.
Instructions générales	Explications verbales ou écrites plus larges que les directives, ne s'attachant pas à définir chaque phase de travail, mais qui concernent notamment les conditions générales d'intervention.
Niveau de critère classant	Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde à minima aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.
Organisme	Structure gestionnaire de l'entité relevant de la CCN : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, etc.
Orientations stratégiques	Priorités définies par l'Assemblée Générale dans le cadre du projet associatif.
Qualification	Constitue le degré de connaissance requis pour occuper un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stages de formation ou de l'expérience professionnelle.
Technique	Ensemble des procédés et des méthodes pour exécuter une activité.
Mandat social	Acte par lequel une personne morale donne pouvoir à une personne physique d'assurer en son nom, sa représentation, sa direction, sa gestion et son contrôle.

## Annexe III - Filière

Mod. par Avenant n° 37, 9 janv. 2013, étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;  
CGT FO ;  
CFE CGC ;  
CFDT ;  
UNS CGT FJT.

Acteurs du lien social, de l'animation et de l'accompagnement	Hébergement, logements	Restauration	Administration - Gestion - Développement
<p>Action directe en faveur du lien social avec le public qui bénéficie des services de l'organisme.</p> <p>Elle s'inscrit dans un projet social avec une dimension relationnelle, pédagogique, éducative.</p> <p>Elle s'applique dans les domaines de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accueil, la médiation</li> <li>• l'animation collective</li> <li>• l'accompagnement social</li> <li>• les transferts des savoirs (notamment savoir-faire et connaissances).</li> </ul>	<p>Action au service des résidents et du public dans le cadre de l'hébergement et du logement.</p> <p>elle contribue au projet social par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mise à disposition, et la gestion de locaux adaptés</li> <li>• la qualité du cadre de vie (aménagement, hygiène...)</li> <li>• la qualité du bâti (maintenance, sécurité, respect des normes...)</li> </ul>	<p>Action au service des résidents et du public.</p> <p>Elle contribue au projet social dans le respect des normes, par la qualité de la prestation restauration (confection des repas, service à table, gestion).</p>	<p>Action au service du projet social et stratégique de l'organisme en lien :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avec les résidents et le public</li> <li>• avec les intervenants des autres filières <ul style="list-style-type: none"> <li>• avec les partenaires</li> </ul> </li> </ul> <p>Dans les domaines de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'administration</li> <li>• la gestion budgétaire et financière <ul style="list-style-type: none"> <li>• les ressources humaines</li> <li>• la communication</li> </ul> </li> <li>• du développement de projets (Maîtrise d'ouvrage, ingénierie sociale...)</li> </ul>

# SALAIRES

## Grille des salaires au 16 juillet 2003 en application de la CCN du 16 juillet 2003

Valeur du point (en €) = 11,76

### Salaires ancienneté de 0 à 10 ans

Gro upe		embauche	2 ans	4 ans	6 ans	8 ans	10 ans
I	Traitement minima	100	100	100	100	100	100
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10
	Total Indice	100	102	104	106	108	110
	Montant	1178,00	1199,52	1223,04	1246,66	1270,08	1293,60
II	Traitement minima	105	105	105	105	105	105
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10
	Total Indice	105	107	109	111	113	115
	Montant	1234,80	1258,32	1281,84	1305,36	1328,88	1352,40
III	Traitement minima	114	114	114	114	114	114
	Ancienneté (1)	0	2	4	6	8	10
	Total Indice	114	116	118	120	122	124
	Montant	1340,64	1364,18	1387,68	1411,20	1434,72	1458,24
IV-1	Traitement minima	114	114	114	114		
	Ancienneté (1)	0	2	4	6		
	Total Indice	114	116	118	120		
	Montant	1340,84	1384,18	1387,88	1411,20		
IV-2	Traitement minima	135	135	135	135	135	135
	Ancienneté (1)	0	3	6	9	12	15
	Total Indice	135	138	141	144	147	150
	Montant	1587,60	1622,88	1658,16	1693,44	1728,72	1764,00
IV-3	Traitement minima	160	160	160	160	160	160
	Ancienneté (1)	0	3	6	9	12	15
	Total Indice	160	163	166	169	172	175
	Montant	1881,60	1916,88	1952,16	1887,44	2022,72	2058,00
V	Traitement minima	200	200	200	200	200	200
	Ancienneté (1)	0	2	6	9	12	15
	Total Indice	200	203	206	209	212	215
	Montant	2352,00	2387,28	2422,56	2457,84	2493,12	2528,40
(1) les points d'ancienneté doivent figurer sur le bulletin de salaire (Article R 143-2 6 <sup>ème</sup> alinéa).							



## Salaires ancienneté de 12 à 24 ans

Gro upe		12 ans	14 ans	16 ans	18 ans	20 ans	22 ans	24 ans
I	Traitement minima	100	100	100	100	100	100	100
	Ancienneté (1)	12	14	16	18	20	22	24
	Total Indice	112	114	116	118	120	122	124
	Montant	1317,12	1340,64	1364,16	1387,68	1411,20	1434,72	1458,24
II	Traitement minima	105	105	105	105	105	105	105
	Ancienneté (1)	12	14	16	18	20	22	24
	Total Indice	117	119	121	123	125	127	129
	Montant	1375,92	1399,44	1422,96	1446,48	1470,00	1493,52	1617,04
III	Traitement minima	114	114	114	114	114	114	114
	Ancienneté (1)	12	14	16	18	20	22	24
	Total Indice	126	128	130	132	134	136	138
	Montant	1481,76	1505,28	1528,80	1552,32	1575,84	1599,38	1622,88
IV-1	Traitement minima							
	Ancienneté (1)							
	Total Indice							
	Montant							
IV-2	Traitement minima	135	135	135	135	135	135	135
	Ancienneté (1)	18	21	24	27	30	33	36
	Total Indice	153	156	159	162	165	168	171
	Montant	1799,26	1834,58	1869,84	1905,12	1940,40	1975,68	2010,96
IV-3	Traitement minima	160	160	160	160	160	160	160
	Ancienneté (1)	18	21	24	27	30	33	36
	Total Indice	178	181	184	187	190	193	196
	Montant	2093,28	2128,56	2163,84	2199,12	2234,40	2269,68	2304,96
V	Traitement minima	200	200	200	200	200	200	200
	Ancienneté (1)	18	21	24	27	30	33	36
	Total Indice	218	221	224	227	230	233	236
	Montant	2563,68	2598,96	2634,24	2669,52	2704,80	2740,08	2775,36
(1) les points d'ancienneté doivent figurer sur le bulletin de salaire (Article R 143-2 6 <sup>ème</sup> alinéa).								

## Avenant n° 14 du 30 mars 2007

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007]

### Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis plusieurs années définir une nouvelle classification des emplois. Cette dernière doit permettre de répondre à l'évolution des organismes\* gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et de s'adapter afin de poursuivre leurs missions qui demandent des compétences nouvelles.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires entendent :

- 
- F** Faciliter la reconnaissance de la qualification\*, des compétences et des parcours professionnels,
  - F** Réaliser une hiérarchie équitable des emplois (contenu, missions, rémunération),
  - F** Offrir aux salariés des garanties contractuelles,
  - F** Permettre une gestion des ressources humaines adaptée aux évolutions des organismes\* gestionnaires
  - F** Prendre en compte les différences et particularités d'une association à une autre.

Le nouveau système de classification a demandé plusieurs années de travail. La volonté des partenaires sociaux a été de le construire sur le paritarisme et le dialogue.

## **Article 1** **Classification/ rémunération**

### **Article 1.1**

*(V. Chapitre XVI de la convention collective nationale)*

### **Article 1.2**

L'avenant n° 7 du 15 juin 2004 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (étendu le 20 octobre 2004) portant sur l'ancienneté est annulé dans son intégralité.

## **Article 2** **Les emplois repères**

### **Article 2.1**

*(V. Annexe I et Annexe II de la convention collective nationale)*

### **Article 2.2**

*(V. Annexe III de la convention collective nationale)*

## **Article 3** **Transposition**

L'article 3 est transitoire, il a pour objet de préciser la mise en œuvre du présent avenant portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération pour les salariés présent dans l'organisme à son entrée en vigueur.

La transposition dans le nouveau système de classification doit s'effectuer dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent avenant (Article 4.1 du présent avenant).

### **Article 3.1** **Modalité de pesée lors de la transposition dans le nouveau système de classification**

Les modalités de pesée de l'emploi des salariés présents dans l'organisme\* lors du changement de système seront faites selon les principes et étapes suivants :

#### **Article 3.1.1** **Définition de l'emploi (étape 1)**

L'employeur réalise la définition de l'emploi dans l'organisme\* en s'appuyant sur les rôles et missions de cet emploi. Des fiches de postes seront établies pour chaque emploi de l'organisme\*.

#### **Article 3.1.2** **Rattachement de l'emploi à un emploi-repère (étape 2)**

L'emploi ainsi défini est rattaché à un emploi-repère de la classification figurant à l'Annexe I modifiée de la convention collective. L'intitulé de l'emploi dans l'association peut être différent de la dénomination de l'emploi-repère.

#### **Article 3.1.3** **Pesée de l'emploi (étape 3)**

Elle s'effectue avec la grille de classification de la branche figurant à l'Article 16.1 nouvellement rédigé. Elle consiste à positionner l'emploi dans le niveau approprié pour chaque critère. Ce niveau doit être celui choisi par la branche pour les critères qualification\* requise pour l'emploi, contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme\*, latitude d'action dans l'emploi ; il doit être compris dans les niveaux minimal et maximal pour les autres critères (Annexe I modifiée de la convention collective).

L'addition des points de chaque niveau retenu par critère constitue la pesée de l'emploi.

---

#### **Article 3.1.4**

##### **Commission locale de la transposition**

Indépendamment de la consultation, dans le cadre de leurs attributions, des instances représentatives du personnel, une Commission locale de la transposition est instituée à titre temporaire dans chaque association ou organisme\* ; elle est consultée sur l'application du nouveau système de classification à tous les emplois de l'entreprise.

La Commission sera composée de l'employeur ou de son représentant et de deux membres titulaires du Comité d'entreprise, à défaut de deux Délégués du personnel ou en leur absence de deux salariés volontaires choisis par leur pairs. Les membres de la Commission bénéficieront d'un temps de préparation spécifique avant la tenue des réunions de la Commission. Les temps de réunion et de préparation sont rémunérés par l'employeur.

Ces représentants du personnel peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale en application des dispositions de l'Article L. 424-4 du Code du travail.

En cas de carence de la Commission locale, l'employeur en informe la Commission nationale de suivi (Article 3.5).

#### **Article 3.2**

##### **Règles de passage concernant la rémunération**

Lors du passage dans le nouveau système de classification, chaque emploi est pesé, selon les règles définies ci-dessus. Les éléments constitutifs du salaire de la personne affectée dans cet emploi sont recalculés selon les nouvelles règles de classification et d'ancienneté.

#### **Article 3.2.1**

##### **Modalités**

À la date du passage d'un système à l'autre, l'employeur devra établir une comparaison entre les deux montants A et B suivants :

- A est le montant de la rémunération mensuelle antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant (salaire de base + points professionnels, s'il y en a), hors rémunération de l'ancienneté acquise au titre de l'Article 16.5 de la C.C.N.
- B est le montant de la rémunération issue de la pesée de l'emploi.

#### **Article 3.2.2**

##### **Les deux montants A et B sont identiques**

Le salarié perçoit la rémunération de base B déterminée ci-dessus et le complément d'ancienneté CA (en application des modalités de l'Article 16.5 nouvellement rédigé).

#### **Article 3.2.3**

##### **La rémunération B est inférieure à la rémunération mensuelle actuelle A**

L'employeur calcule la différence entre la rémunération A et la rémunération B issue de la pesée de l'emploi : le montant ainsi obtenu constitue une indemnité de passage IP qui apparaît de façon distincte sur le bulletin de salaire. Cette indemnité de passage IP est acquise au salarié dans l'emploi considéré et dans l'entreprise au moment de passage. Elle est convertie en points et évolue avec la valeur du point.

En cas de promotion dans un nouveau poste, de reclassement par augmentation de la pesée du poste ou d'avancement par attribution de points professionnels, l'indemnité de passage n'est résorbée qu'à hauteur de 50 % de l'augmentation de la rémunération qui résulte de l'évènement. L'employeur dispose de la possibilité de convertir à tout moment, le reliquat de cette indemnité de passage, pour tout ou partie, en points professionnels.

Le salarié perçoit la rémunération B déterminée ci-dessus, à laquelle s'ajoutent l'indemnité de passage IP et le complément d'ancienneté CA (en application des modalités de l'Article 16.5 nouvellement rédigé).

#### **Article 3.2.4**

(Art. exclu de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.)

##### ***La rémunération B est supérieure à la rémunération mensuelle actuelle A<sup>(1)</sup>***

(1) Cet article a été annulé par le TGI de Paris dans une décision du (voir la jurisprudence se rapportant à la nouvelle convention collective). Le salarié est garanti d'avoir au moins l'indice de base correspondant au calcul de la rémunération de base B, au plus tard dans les deux ans qui suivent son passage au nouveau système de classification.

##### ***Principe de l'étalement :***

*Pour les emplois donnant lieu à une rémunération de base B supérieure à la rémunération A, l'augmentation du salaire de base peut être réalisée par paliers sur une durée maximale de 2 ans.*

##### ***Modalité de l'étalement :***

*Le montant en euros de la différence entre la rémunération B et la rémunération actuelle A divisé par la valeur du point détermine un nombre de points de base appelé «écart de pesée» EP.*

---

*EP est intégré progressivement à la rémunération A par un ou plusieurs paliers intermédiaires  $EP_0$ ,  $EP_1$ ,  $EP_2$ .  $EP_0$  est attribué à la date de transposition.  $EP_1$  est attribué un an après et le solde éventuel.  $EP_2$ , au plus tard deux ans après la date de transposition.*

*Chacun de ces paliers, sauf s'il solde EP, ne peut être inférieur à 80 € (ou à 5% de la rémunération A). Lorsque EP est supérieur à 240 €, le montant de chacun des trois paliers est identique et égal au tiers de EP.*

*Outre le complément d'ancienneté CA (en application des modalités de l'Article 16.5 nouvellement rédigé), le salarié perçoit successivement la rémunération  $A + EP_0$ , puis la rémunération  $A + EP_0 + EP_1$ , etc. jusqu'à atteindre, à minima, la rémunération B selon l'échéancier déterminé ci-dessus.*

*L'employeur a toujours la possibilité d'anticiper tout ou partie de ces ajustements en réduisant la durée de l'étalement ou en augmentant les montants.*

### **Article 3.2.5** **Prime de transposition**

À la date du passage dans le nouveau système de classification, le salarié bénéficie d'une prime de transposition, en fonction de son ancienneté. Le calcul de cette prime est basé sur le nombre N de mois de présence écoulés depuis sa date d'embauche dans la branche, dans l'association ou dans l'organisme\* gestionnaire (selon la base retenue pour l'application de l'Article 16.5 de la C.C.N), sous réserve que cette date soit antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant (Article 4.1).

Pour les salariés appartenant aux groupes I, II, III ou IV-1 lors de l'entrée en vigueur de cet avenant, la prime est égale à N points. Pour ceux appartenant aux groupes IV-2, IV-3 et V, la prime est égale à 2N points.

Cette prime est versée en une seule fois dans les trois mois qui suivent la transposition.

### **Article 3.3** **Notification au salarié**

Préalablement à l'application de la classification à critères classants\* à sa situation, chaque salarié est informé par une notification écrite comportant tous les éléments de la classification de l'emploi qu'il occupe ou que l'employeur lui propose d'occuper, notamment :

- L'intitulé de l'emploi
- L'emploi-repère de rattachement
- Le total des points de la pesée
- S'il y a lieu :
  - . l'indemnité de passage
  - . l'écart de pesée et l'échéancier d'étalement
- Les points d'ancienneté acquis au titre de l'Article 16.5 de la C.C.N. applicable avant le présent avenant et inclus dans le complément d'ancienneté
- La prochaine évolution du complément d'ancienneté (date d'attribution et nombre de points d'expérience, selon les modalités de l'Article 16.5 nouvellement rédigé)
- La valeur du point
- Le montant de la prime de transposition
- Les autres éléments de sa rémunération

Il lui est également indiqué les voies et délais de recours prévus pour la transposition dans la nouvelle classification.

### **Article 3.4** **Recours au niveau de l'entreprise**

Après notification de la nouvelle pesée, le salarié dispose d'un délai de trois mois pour exercer un recours écrit sur la pesée de l'emploi qu'il occupe et demander un réexamen par l'employeur. La Commission locale de la transposition (Article 3.1.4.) est informée des recours. Dans les trois mois qui suivent, l'employeur apporte une réponse écrite et motivée qui devra s'il y a un désaccord être accompagnée d'un nouvel avis de la Commission locale de la transposition.

Le directeur d'établissement, d'association ou le directeur général pourront en cas de désaccord sur la pesée de leur emploi saisir directement la Commission paritaire nationale de suivi.

### **Article 3.5**

*(Art. exclu de l'extension par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.)*

---

## **Commission paritaire nationale de suivi<sup>(2)</sup>**

*(2) Cet article a été annulé par le TGI de Paris (TGI Paris, sect. soc., n° 07/09122, Union nationale des syndicats et sections syndicales des salariés des foyers et services pour jeunes travailleurs CGT c/ Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux et a.).*

*En vue d'examiner, après le premier recours prévu à l'Article 3.4, les litiges individuels qui subsisteraient entre l'employeur et le salarié sur le classement ou la pesée de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer, à titre transitoire, une Commission paritaire nationale de suivi de la mise en place de la classification. Sa mission se terminera au plus tard 36 mois après la date d'entrée en vigueur de cette classification.*

*Cette commission présidée, alternativement tous les ans, par un représentant de chacun des collèges, sera composée de :*

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent avenant,*
- un nombre égal de représentants d'organisations syndicales d'employeurs signataires du présent avenant.*

*Cette Commission pourra saisir la Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) sur des points du présent avenant demandant une interprétation de portée générale, quand cela lui apparaîtra nécessaire pour se prononcer sur certaines requêtes qui lui sont soumises.*

*Les requêtes individuelles sur le classement d'un poste sont introduites auprès de la Commission par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Cette requête ne peut s'exercer que si un désaccord subsiste après le recours prévu à l'Article 3.4 ou en cas de carence de la Commission locale de la transposition. La Commission se prononce dans les trois mois qui suivent la réception de la requête. Ce délai peut être porté à cinq mois, si la CPNI a été saisie à sa demande.*

*Les avis et décisions de la Commission sont pris selon les règles en vigueur à la CPNI. Ses réponses sont données en une seule fois et en dernier ressort dans la branche. Dès l'issue de ses débats, un relevé de décision est établi et transmis aux parties.*

### **Article 4 Dispositions diverses**

#### **Article 4.1 Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Le délai de 6 mois de mise en œuvre prévu en préambule de l'Article 3 pour le passage au nouveau système, n'entraîne aucun décalage dans l'entrée en vigueur de cet accord qui s'appliquera à tous les salariés présents à cette date. En cas d'examen tardif du classement des postes qu'ils occupent, des rappels sur salaire seront effectués à compter de la date d'entrée en vigueur indiquée dans cet Article.

#### **Article 4.2 Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### **Article 4.3 Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 4.4 Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

## **Avenant n° 27 du 8 juin 2010**

[Étendu par arr. 12 nov. 2010, JO 16 nov.]

### **Article 1**

La valeur du point est portée à **1,035 euros** au **1<sup>er</sup> juillet 2010**.

### **Article 2 Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés

---

**Article 3**  
**Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 4**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 31 du 22 mars 2011**

[Étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2011]

**Article 1**  
**Valeur du point**

La valeur du point est portée à 1,048 euros au 1<sup>er</sup> avril 2011.

**Article 2**  
**Prime exceptionnelle bas salaires**

Au 1<sup>er</sup> avril 2011, les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 1 «Agent de service» et dont la pesée de l'emploi est égale à 1322 points, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 100 euros bruts.

Cette prime sera versée en une seule fois. Elle entre dans l'assiette de calcul de l'indemnité annuelle prévue à l'article 16.6 de la convention collective nationale.

**Article 3**  
**Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

**Article 4**  
**Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 5**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 34 du 31 janvier 2012**

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 17 juill.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSS CFDT ;

FFASS CGC.

**Article 1**  
**Rémunération minimale garantie aux bas salaires**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est instauré une rémunération minimale garantie équivalente à 1350 points multipliés par la valeur du point en vigueur dans l'organisme.

Cette disposition est applicable aux salariés à temps partiel, proportionnellement à leur durée de travail.

**Article 2**  
**Valeur du point**

La valeur du point est portée à 1,058 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

**Article 3**  
**Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

---

**Article 4**  
**Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 5**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avis d'interprétation du 12 juin 2012**

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS ;

SYNEAS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FNSS CFDT ;

FFASS CGC.

**Dossier présenté par l'organisation : CFDT**

Employé concerné : Tous les salariés

Employeur concerné : CLJT (Centre du logement des jeunes travailleurs, étudiants et stagiaires) - 20, Rue d'Anjou 75008 Paris

**Litige**

Avenant 34 du 31.01.2012 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 relatif à la négociation annuelle salariale au titre de l'année 2012

**Article 1**  
**Rémunération minimale garantie aux bas salaires**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est instauré une rémunération minimale garantie équivalente à 1350 points multipliés par la valeur du point en vigueur dans l'organisme.

Cette disposition est applicable aux salariés à temps partiels, proportionnellement à leur durée de travail.

La CFDT indique le sens de «la rémunération minimale garantie» écrite dans l'article de cet accord est comprise par le nombre de point de l'indice de base exclusivement.

L'employeur du CLJT s'oppose à cette interprétation et considère que la «rémunération minimale garantie» écrite dans l'article de cet accord est comprise par le nombre de point de :

— l'indice de base

— des points acquis au titre de l'ancienneté

— des éventuels points professionnels

**Délibération de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation**

L'intention des partenaires sociaux lors de la rédaction de l'avenant 34 du 31 janvier 2012 était de considérer que tous les salariés dont l'indice de base est inférieur à 1350 points verraient leur rémunération de base portée à 1350 points multipliés par la valeur du point, conformément à l'article 16.3.1 de la Convention Collective Nationale des Organismes Gestionnaires de Foyers et de Services pour Jeunes Travailleurs.

**Avenant n° 36 du 7 mars 2013**

[Étendu par arr. 2 juill. 2013, JO 13 juill.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

---

CGT FO ;  
CFE CGC ;  
CFDT ;  
UNS.CGT.FJT.

### **Article 1** **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 1,074 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

### **Article 2** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

### **Article 3** **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 4** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Avenant n° 37 du 9 janvier 2014**

[Étendu par arr. 7 juill. 2014, JO 12 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2014]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT FO CFE CGC ;

CFDT ;

UNS CGT FJT.

## **Préambule**

### Objectifs de la révision

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la révision quinquennale des classifications, ont entamé depuis deux ans, des négociations en vue d'adapter le système de classification en vigueur depuis 2007, aux évolutions des emplois, des activités et des organisations dans les structures de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs mais avec également le souci de préciser certaines dispositions facilitant la lecture et la mise en application de la grille des emplois repères.

Cette évolution tient compte également de la volonté des partenaires sociaux d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale dans une démarche constructive d'anticipation et d'ouvrir par conséquent, les intitulés des emplois-repères ainsi que les missions principales afférentes, aux différents secteurs d'activités susceptibles de se rapprocher de la branche professionnelle.

### Principes généraux du système de classification

Il convient de noter que les emplois-repères hiérarchisent les exigences des emplois et par conséquent les rémunérations minimales associées afin de permettre une évolution professionnelle et salariale progressive et cohérente.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le système de classification a pour objectif de classer les postes de travail de manière objective et non pas les personnes qui les occupent. Ainsi la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors du rattachement d'un poste à un emploi-repère. En effet, en confiant des missions et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à titre personnel le niveau de qualification requis pour l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît de facto la capacité à mettre en œuvre la qualification requise pour le poste de travail au regard de son parcours et de son expérience professionnelle.



---

## Enjeux des filières

Au sein de chaque filière, il est possible d'identifier la palette des emplois présents dans la branche professionnelle et ainsi de repérer les possibilités d'évolution et les passerelles éventuelles. Les filières d'activité représentent un outil de management à port entière. Elles permettent, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mesurer les impacts des évolutions internes (usagers, outils de travail, organisation...) au externes (environnement, financements, réglementation...) aux entreprises et d'anticiper les changements à opérer afin de maintenir l'emploi au sein des structures ou participer, le cas échéant, à développer l'employabilité des salariés au-delà de la seule branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

## Promotion et évolution de carrière

Les partenaires sociaux entendent, dans le présent préambule, rappeler que le système de classification est aussi un outil de gestion des carrières et de la promotion professionnelle et qu'il doit être utilisé comme tel dans les structures afin de permettre la gestion des progressions de carrière des salariés en lien avec le développement des compétences.

Grâce à cette classification et lorsque l'organisation et l'évolution de l'entreprise le permettent, des promotions peuvent se réaliser dans le cadre d'un changement de poste au sein d'un même emploi-repère comportant des missions et des responsabilités nouvelles et entraînant une progression de la rémunération du salarié.

Au même titre, la promotion professionnelle doit être également encouragée dans le cadre d'une mobilité au sein des métiers de la branche et/ou au sein des entreprises du secteur d'activité ou d'un secteur d'activité proche. Cette mobilité peut s'opérer à l'intérieur d'une même filière d'activité ou vers une filière d'activité distincte.

## Employabilité et formation professionnelle

Par ailleurs, et afin de concourir à l'employabilité des salariés dans le cadre de leur propre évolution de carrière, l'expérience professionnelle est à consolider par des formations qualifiantes proposées notamment lors de la réalisation des entretiens annuels d'évaluation, obligatoires au sein de la branche. La branche mène une politique de formation dynamique et soutient l'ensemble des projets des structures visant à qualifier le personnel et à sécuriser leurs parcours professionnels.

La consolidation des acquis doit également s'opérer au sein des entreprises de manière collective notamment par la transmission des savoirs et des savoir-faire. La mission de tutorat quant à elle est une mission ponctuelle spécifique. Elle ne relève pas, de ce fait, du système de classification et sera traitée dans une annexe à la classification. Il convient de noter que la fonction tutorale est une fonction volontaire, attachée par conséquent à la personne du salarié, qui mobilise des compétences spécifiques devant être consolidées par une formation et par l'octroi d'un temps nécessaire à l'accompagnement.

## Égalité de traitement

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le système de classification, en s'attachant uniquement aux critères de définition et d'évaluation des compétences requises pour le poste de travail, exige un traitement professionnel et salarial égalitaire entre les hommes et les femmes.

### **Article 1**

(Voir AnnexeIII "filières")

### **Article 2**

(Voir art.16.1.2 "Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche")

### **Article 3**

(Voir art.16.1.3 "critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur")

### **Article 4**

(Voir AnnexeI "Tableau de pesée et liste des emplois repères")

### **Article 5**

(Voir AnnexeII "Lexique de la classification")

### **Article 6**

Le poste de travail existant est pesé à la date d'entrée en vigueur de l'accord en application du tableau des critères de l'emploi-repère auquel il est rattaché, selon les niveaux le caractérisant.

Les éléments individuels de la rémunération du salarié (indemnité de passage, points professionnels, complément

---

d'ancienneté) ne sont pas modifiés lors de l'application du nouvel indice de base.

#### **Article 7**

La valeur du point est portée à 1,080 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### **Article 8**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> Juillet 2014.

#### **Article 9**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

#### **Article 10**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

#### **Article 11**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

### **Avenant n° 40 du 3 février 2016**

[Étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 16 juill.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC.

#### **Article 1**

##### **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 1,084 euros à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

#### **Article 2**

##### **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

#### **Article 3**

##### **Révision, dénonciation**

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

#### **Article 4**

##### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Avenant n° 42 du 15 février 2017**

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1<sup>er</sup> août]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC Santé Sociaux ;

SNEPAT FO.

#### **Article 1**

##### **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 1,094 euros à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017.

---

## **Article 2**

### **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

## **Article 3**

### **Révision, dénonciation**

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

## **Article 4**

### **Extension**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail et d'une demande d'extension.

## **Avenant n° 47 du 29 mars 2018**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2018]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT.

### **Préambule**

Au cours de la négociation salariale annuelle pour 2017, le collège employeur a proposé aux organisations syndicales de salariés de mener une réflexion sur le système de rémunération existant dans la Branche, en vue de la négociation salariale pour 2018.

Pour ce faire, un groupe de travail paritaire s'est constitué dès avril 2017. Les travaux réalisés paritairement ont amené le collège employeur à proposer une modification du système de rémunération avec instauration d'un mécanisme de calcul à deux valeurs de point. L'ouverture des négociations s'est alors opérée lors d'une commission paritaire nationale de négociation dès juin 2017.

En parallèle, certaines des organisations syndicales ont souhaité réviser les dispositions relatives à l'ancienneté. Au cours des négociations, il s'est progressivement développé une réflexion plus globale et moins restreinte à l'ancienneté, portant plutôt sur la nécessité de valoriser l'expérience professionnelle des salariés de la Branche.

C'est dans le cadre de ces travaux et de ces réflexions, qu'un avenant global a été élaboré. Ce dernier prévoit ainsi pour l'ensemble des entreprises de la branche (Titre I), une modification du système de rémunération avec la mise en place de deux valeurs de point (Titre II), le montant de ces deux valeurs de point (Titre III), et la valorisation de l'expérience professionnelle des salariés de la branche (Titre IV).

## **Titre I**

### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Titre II**

### **Le système de rémunération**

Le présent titre modifie les articles 16.3, 16.2.6 et 16.5.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, il supprime l'article 16.4 de ladite convention collective.

## **Article 1**

### **Modification de l'article 16.3 de la convention collective**

L'article 16.3 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes

---

travailleurs relatif à la rémunération est annulé et remplacé comme suit :

(Voir *Dispositions générales*, art. 16.3)

#### **Article 2**

##### **Modification de l'article 16.2.6 de la convention collective**

L'alinéa 2 de l'article 16.2.6 de la convention collective «Le produit de l'indice de base par la valeur du point (art. 16.4) détermine le salaire de base de l'emploi à temps plein».

(Voir *Dispositions générales*, art. 16.2.6)

#### **Article 3**

##### **Suppression de l'article 16.4 de la convention collective**

L'article 16.4 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatif à la valeur du point est supprimé.

### **Titre III**

#### **Montant des valeurs de point**

##### **Article 1**

###### **Les valeurs du point**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 :

— La valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,105 €.

— La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,099 €.

### **Titre IV**

#### **L'expérience professionnelle**

Les partenaires sociaux considèrent comme essentielle la reconnaissance de la valorisation de l'expérience professionnelle acquise par chaque salarié tout au long de son parcours professionnel.

Par ailleurs, elle permet de favoriser l'attractivité et la mobilité au sein de la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs et de manière plus globale au sein du secteur de l'Économie Sociale et solidaire.

Le présent titre modifie l'article 16.5 de la de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, il annule et remplace l'avenant n° 16 du 30 mars 2017.

##### **Article 1**

###### **L'expérience professionnelle**

L'article 16.5 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs relatif à la rémunération est annulé et remplacé comme suit :

(Voir *Dispositions générales*, art. 16.5)

### **Titre V**

#### **Dispositions finales**

##### **Article 1**

###### **Mise en place d'un guide paritaire**

Pour venir en appui aux entreprises de la branche quant à la mise en place du présent avenant, les partenaires sociaux publieront un guide paritaire, qui fera l'objet d'une recommandation patronale par l'organisation patronale représentative de la Branche.

##### **Article 2**

###### **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

##### **Article 3**

###### **Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

---

## Article 4 Révision, dénonciation

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

### Avenant n° 50 du 19 mars 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2019]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

SNEPAT FO.

#### Préambule

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle 2019 et dans la continuité des engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 10 décembre 2018, les partenaires sociaux de la Branche des foyers et services pour jeunes travailleurs ont échangé et négocié en matière de salaires, de définition et du calcul de l'indemnité annuelle prévue par les dispositions actuelles de la convention collective nationale et enfin de la notion de salaires minima hiérarchiques, prévue notamment dans les sujets relevant de la primauté de l'accord de branche conformément aux ordonnances «Travail» de septembre 2017.

Au travers de ces échanges, les négociateurs ont été convaincus de la nécessité d'entamer prochainement la négociation salariale annuelle 2020, afin de permettre aux structures de la branche de sécuriser leur budget prévisionnel. C'est en tenant compte de plusieurs éléments contextuels que les partenaires sociaux de la branche ont négocié via un dialogue social riche et constructif, et ont abouti à la conclusion du présent avenant.

## Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 point

### Article 2.1 Les valeurs de point

Le présent article annule l'article 1 du titre III de l'avenant n° 47 du 29 mars 2018.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 :

- La valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,12 €.
- La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,10 €.

### Article 2.2 Négociation salariale annuelle 2020

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation salariale annuelle 2020 dès la prochaine commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), fixée en avril 2019. L'objectif, en cas de consensus, est d'aboutir à la conclusion d'un avenant, au plus tard pour septembre 2019, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 3 Treizième mois

Le présent article annule et remplace l'article 16.6 intitulé «indemnité annuelle» comme suit :

*(Voir Dispositions générales, art. 16.6)*

## Article 4 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 5**  
**Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

**Article 6**  
**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 7**  
**Révision, dénonciation**

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

**Avenant n° 51 du 11 juin 2019**

[Étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation salariale 2020 et conformément aux engagements pris dans l'avenant n° 50 du 19 mars 2019, les partenaires sociaux de la Branche des foyers et services pour jeunes travailleurs ont entamé dès le premier semestre 2019 cette négociation annuelle obligatoire.

C'est en tenant compte de plusieurs éléments contextuels que les partenaires sociaux de la branche ont négocié via un dialogue social dynamique, et ont abouti à la conclusion du présent avenant.

**Article 1**  
**Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 point**

Le présent article annule l'article 2 de l'avenant n° 50 du 19 mars 2019.

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020 :

— La valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,135 €.

— La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,117 €.

**Article 3**  
**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 4**  
**Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020.

**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.

### **Avenant n° 56 du 16 juin 2021**

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO.

## **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. 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.

Par ailleurs, dans le cadre de la NAO 2022 FSJT, un échange a eu lieu sur un des critères de la classification. En effet, il a été mis en avant, dans un contexte actuel qui conduit à s'interroger sur la valorisation de certaines catégories de personnels, que le niveau imposé par la Branche pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme» de la classification, pouvaient être un frein à une meilleure prise en compte selon la réalité terrain. C'est ainsi, que les partenaires sociaux sont convenus, pour les emplois repères n° 1 à n° 13 inclus, de laisser le choix à l'employeur pour ce critère entre deux niveaux selon les caractéristiques de l'emploi concerné.

Le présent avenant, applicable uniquement pour les structures FSJT, a ainsi pour objet la négociation salariale annuelle obligatoire, ainsi, qu'une révision de la classification et ce, limitée aux emplois repères n° 1 à n° 13 inclus. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération et à la classification 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<sup>er</sup> 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 annule l'article 2 de l'avenant n° 51 du 11 juin 2019.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- 
- La valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,15 €.
  - La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,13 €.

## **Article 4**

### **Classification**

#### **Article 4.1**

##### **Le Système de classification**

Cet article annule et remplace l'article 16.1 de la CCN comme suit : voir cet article

#### **Article 4.2**

##### **Modification de l'intitulé de l'article 16.1.2 de la CCN**

Cet article modifie l'intitulé de l'article 16.1.2 de la CCN : Voir cet article

#### **Article 4.3**

##### **Précision relative au choix du niveau par l'employeur pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme» pour les ER 1 à 13 inclus**

Cet article modifie l'avenant n° 37 en date du 9 janvier 2014 relatif à la révision quinquennale des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels.

Pour les emplois repères (ER) n° 1 à n° 13 inclus, la phrase suivante inscrite pour chacun de ces ER dans l'avenant n° 37, «Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous» est annulée et remplacée comme suit :

«Les niveaux du critère «qualification requise pour l'emploi» et du critère «latitude d'action dans l'emploi» sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour le critère «contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», l'employeur peut choisir le niveau 2 ou le niveau 3 selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné».

En conséquence, dans les tableaux de pesées pour les ER n° 1 à n° 13 inclus, à la colonne «Niveau à choisir pour le critère», et ce pour la ligne contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme, il est ajouté le chiffre 3.

Par ailleurs, il est ainsi ajouté à la colonne «points correspondant au niveau choisi», le nombre 221, qui correspond au nombre de points pour un niveau 3.

	«Niveau à choisir pour le critère»	Points correspondant au niveau choisi	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2-3	138	221

## **Article 5**

### **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 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, Employeurs**

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



---

## Avenant n° 59 du 11 juillet 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

Mod. par Avenant n° 61, 29 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*Soliha.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO.*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

## 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<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> 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. À 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<sup>er</sup> 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 L. 2261-23-1 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»

Mod. par Avenant n° 61, 29 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Héxopée ;*

*Soliha.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO.*

#### 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 à 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

#### (Avenant n° 61, 29 nov. 2022, étendu) - Montant

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social est fixée à 100 euros Brut. Elle est versée mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

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

### 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.

À 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<sup>ème</sup> 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.

### **Avenant n° 61 du 29 novembre 2022**

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2023]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Héxopée ;

Soliha.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

#### **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.

Dans le cadre de la négociation salariale FSJT pour 2023, après plusieurs réunions paritaires, il a été décidé qu'il était difficilement envisageable de faire évoluer les valeurs de points en raison des dernières évolutions salariales qui avaient, comme pour cette NAO, tenu compte des fortes évolutions du smic et de l'inflation. Ainsi, dans le cadre de cette NAO, d'autres piste ont été travaillées. C'est dans le cadre de ces discussions, que les partenaires sociaux ont finalement envisagé de réviser le nombre de points pour un niveau d'un des critères de la classification permettant de calculer la rémunération et ce pour agir sur les plus bas niveaux de salaire. Par ailleurs, en parallèle de cette mesure, il a été décidé de négocier sur l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social récemment mis en place par l'avenant n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et aux rémunérations.

Le présent avenant, applicable uniquement pour les structures FSJT, a ainsi pour objet une révision du nombre de points pour un niveau d'un critère de classification évoqué ci-dessus et ce, limitée aux emplois repères n° 1 à n° 13 inclus. Il vise par ailleurs à faire évoluer le montant de l'indemnité d'appui à l'accompagnement social. En conséquence, le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au système de rémunération et à la classification 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<sup>er</sup> 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 visés 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**

### **Évolution du nombre de points pour le niveau II du critère «Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme» et conséquences**

Le nombre de points pour le niveau II du critère «Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme» est fixé à 178.

L'article 16.1.2.2 de la CCN est modifié en conséquence (Voir cet art.).

Le présent avenant ayant pour effet la révision du nombre de points pour le niveau 2 du critère «Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme», seuls les emplois-repères 1 à 13 inclus sont concernés.

Ainsi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, une nouvelle pesée d'emploi pour les salariés en poste doit être réalisée pour chaque salarié concerné afin de se conformer aux dispositions du présent texte.

Enfin, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la pesée minimale de branche donc de l'ER1 s'élève à 1417 points. Ainsi, la valeur de point socle devra s'appliquer sur les 1417 points des pesées d'emploi pour l'ensemble des salariés conformément à l'article L. 16.3.1 de la CCN.

## **Article 4**

### **Évolution du montant de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social**

Cet article remplace l'article 4.2 de l'avenant n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération comme suit : (Voir cet art.)

## **Article 5**

### **Clause de revoyure**

Si le taux d'inflation publié par l'INSEE pour un mois donné en 2023 est égal ou supérieur à 2 % par rapport à celui publié pour le même mois en 2022, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations au cours de cette année en vue d'une rediscussion en matière salariale.

## **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 au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Article 8**

### **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 9**

### **Révision, dénonciation**

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

## **Avenant n° 62 du 6 juillet 2023**

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

---

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

## 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.

À la suite de l'évolution du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire minimum conventionnel s'est retrouvé inférieur à ce nouveau montant. Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises pour une nouvelle négociation salariale. L'évolution salariale conclue par le présent texte tient compte du contexte actuel à savoir une forte inflation depuis plusieurs mois mais aussi de la situation financière des structures qui ne peuvent supporter une évolution importante en cours d'année.

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<sup>er</sup> 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 annule l'article 3 de l'avenant n° 56 du 16 juin 2021.

À compter de l'extension du présent avenant :

- La valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,175 €.
- La valeur de point tranche supérieure (VTrS) reste fixée à 1,13 €.

### Article 4 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 5 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 6 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 7

### Révision, dénonciation

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

## Avenant n° 63 du 12 octobre 2023

[Étendu par arr. 25 janv. 2024, JO 7 févr., applicable le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SOLIHA ;

HEXOPEE.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO.

## 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.

Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises ces derniers mois afin de négocier sur les salaires. Après la conclusion de l'avenant n° 62 du 6 juillet 2023, étendu par arrêté du 9 octobre 2023, faisant évoluer la valeur de point dite socle V1, les partenaires sociaux ont travaillé sur d'autres pistes pour la négociation salariale annuelle obligatoire 2024.

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<sup>er</sup> 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 annule l'article 3 de l'avenant n° 62 du 6 juillet 2023.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

— La valeur de point socle (VSo) reste fixée à 1,175 €.

— La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,153 €.

---

#### **Article 4** **Évolution du montant de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social**

Cet article remplace l'article 4 de l'avenant n° 61 du 22 novembre 2022 relatif aux salaires comme suit :

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social est fixée à 140 euros Brut. Elle est versée mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

#### **Article 5** **Clause de revoyure**

Au regard du rapport de Branche HLA à venir au cours du premier semestre 2024 et donc de ces constats qui seront posés sur les salaires et sur la situation économique des structures au niveau du secteur des Foyers et services pour jeunes travailleurs, les partenaires sociaux se réuniront, en cours d'année 2024, pour étudier l'ouverture de nouvelles négociations.

#### **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 du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension.

#### **Article 8** **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 9** **Révision, dénonciation**

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

### **Avenant n° 66 du 19 novembre 2024**

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

#### **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<sup>er</sup> 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.

À compter du 1<sup>er</sup> 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.

## **Revalorisation Ségur**

### **Accord n° 21 du 14 juin 2022**

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 23 nov., applicable à compter de sa date de signature]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

#### **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. À 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). À 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 Ségur 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<sup>er</sup> avril 2022, avec une mise en paiement par les employeurs à l'occasion des opérations de paye de juillet 2022 (avec la rétroactivité depuis le 1<sup>er</sup> 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 L. 2261-23-1 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 «Reva-

---

lorisation 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 revalorisation salariale «Ségur», des critères cumulatifs doivent être remplis, à savoir :

- Exerçant dans une structure ou un service entrant dans le champ d'application des activités visées par le gouvernement et reprises pour partie à l'article 3.2 du présent accord
- Exerçant un emploi mentionné dans la liste des métiers visés par cette mesure par le gouvernement

m 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 à 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'État 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'État sur le programme 177 pour leur mission de repérage et orientation des personnes en situation de grande exclusion (1°, 2° et 3° du D 345-8 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'État 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'État sur le programme 177, en particulier sur les actions suivantes (liste non exhaustive) :
  - m Les dispositifs d'accompagnement des ménages hébergés à l'hôtel par l'État ;
  - m Les dispositifs d'ACT «Un chez-soi d'abord» ;

- m** Les dispositifs d'accompagnement à domicile, dont les équipes mobiles de prévention des expulsions locatives ;
  - m** Les projets d'accompagnement des personnes en situation de grande marginalité (AAP 2020) ;
  - m** Les dispositifs d'accompagnement des personnes vivant en bidonvilles ;
  - m** Les dispositifs d'accompagnement des gens du voyage ;
  - m** Les dispositifs d'accompagnement vers le logement des réfugiés ;
  - m** 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) ;
  - m** 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.

### 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 :

- Educateur 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologue ou neuropsychologue ;</li> <li>- Educateur de jeunes enfants ;</li> <li>- Technicien en compensation sensorielle ;</li> <li>- Moniteur d'atelier ;</li> <li>- Chef d'atelier ; responsable ou encadrant technique d'atelier ;</li> <li>- Moniteur d'enseignement ménager ;</li> <li>- Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales ;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- Psychologue et assistant de services sociaux exerçant au sein de l'administration pénitentiaire.</li> </ul>

#### 3.3.2 Correspondance des métiers visés par le gouvernement au regard des dénominations d'emploi de 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 a 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 raccrochés à l'un des métiers de la liste (ani-

---

mateur 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 maîtres 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.

À 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 paye.

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 :

**m** Au maintien de salaire incombant à l'employeur en cas notamment de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail, congé maternité ;

**m** Aux heures supplémentaires et heures complémentaires (taux horaire) ;

**m** À l'indemnité de congés payés ;

**m** 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 paye de juillet 2022 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2022 ainsi que la compensation financière de l'État 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 L. 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 Ségur**

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 1 <sup>er</sup> avril 2022	Correspondance intitulée au sein de la CCN HLA
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 professionnelle, 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 sociale, 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 sociale, 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,

Métiers éligibles à la revalorisation salariale à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2022	Correspondance intitulée au sein de la CCN HLA
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)	

## Secteur Habitat : personnels Pact et Arim

### Accord n° 23 du 15 septembre 2022

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

#### 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.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, une recommandation patronale avait été faite par la Fédération SOLIHA, auprès des structures des Personnels des Pact Arim afin de revaloriser les salaires minimaux du secteur. Toutefois, du fait de l'augmentation importante du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, au 1<sup>er</sup> mai et au 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi que d'une forte inflation, dans le cadre de la NAO, plusieurs négociations salariales se sont de nouveau tenues en vue de nouvelles augmentations salariales. À cet effet, les partenaires sociaux ont dû travailler sur plusieurs leviers, et ce notamment sur une évolution des coefficients de la grille de classification. Il est précisé que le présent accord n'apporte aucune modification sur le système de classification des personnels des Pact Arim. Il vise uniquement à réévaluer certains coefficients jugés aujourd'hui inférieur et pouvant bloquer des propositions d'évolutions salariales lors de la NAO.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des Pact Arim, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale. Il modifie de ce fait des dispositions de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

#### Article 1

##### Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des Pact Arim relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures

---

des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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**

### **Évolution de la valeur de point et de la valeur fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

— La valeur du point est fixée comme suit :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 €

— La partie fixe est égale à :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 787,2351 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 877,2047 €

## **Article 4**

### **Évolution du montant de coefficients au sein de la classification des personnels des Pact Arim**

#### **Article 4.1**

##### **Modification de l'article 8 de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois**

(Voir CCN "Habitat : personnels Pact et Arim", Accord du 19 mai 2015, article 8)

#### **Article 4.2**

##### **Conséquences**

Dans la mesure où le coefficient minimal de la grille de classification des personnels des Pact Arim est fixé à 480 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

— La mention indiquée dans l'ensemble de la grille de classification des personnels des Pact Arim «Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380» est supprimée.

— Tout emploi figurant dans de la grille de classification des personnels des Pact Arim dont son coefficient est inférieur à 480, ce coefficient est modifié et remplacé par le coefficient de 480.

— En conséquence, tout salarié ayant un coefficient inférieur à 480 doit obligatoirement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, bénéficier d'un coefficient à minima égal à 480 pour le calcul de son salaire minimum.

## **Article 5**

### **Engagements des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations salariales en juin - juillet 2023.

## **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 accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

## **Article 8**

### **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 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.

## Accord n° 25 du 6 juillet 2023

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date d'extension]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

### 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.

À la suite de l'évolution du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire minimum conventionnel s'est retrouvé inférieur à ce nouveau montant. Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises pour une nouvelle négociation salariale. L'évolution salariale conclue par le présent texte tient compte du contexte actuel à savoir une forte inflation depuis plusieurs mois mais aussi de la situation financière des structures qui ne peuvent supporter une évolution importante en cours d'année.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des Pact ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui ne concerne que la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

## Article 1

### Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des Pact ARIM relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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

### Évolution de la valeur fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023,

— La partie fixe est égale à :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 822,2351 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 912,2047 €

La valeur du point reste fixée comme suit :

- 
- Pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 €
  - Pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 €

#### **Article 4**

##### **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 5**

##### **Entrée en vigueur**

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

#### **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.

### **Accord n° 30 du 19 novembre 2024**

[Étendu par arr. 2 avr. 2025, JO 16 avr., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;  
CGT FO.

#### **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. 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 de la valeur de point et de la partie fixe.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui concerne la valeur du point et la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des PACT

---

ARIM relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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**

### **Évolution de la valeur du point et de la partie fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

La valeur du point est fixée comme suit :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 1,99 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 2,22 €

La partie fixe est égale à :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 880,24 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 971,56 €

## **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 accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension.

## **Article 7**

### **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 8**  
**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.

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Fusion de Convention Collective

### Arrêté de fusion du 1<sup>er</sup> août 2019

*portant fusion de champs conventionnels*

*(NOR : MTRT1922975A)*

*(JO, 23 août 2019)*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 25 avril 2019,

Arrête :

#### Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

#### Article 2

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1278	Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM	2336	Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
2230	Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air	1486	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Accord de méthode du 28 novembre 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter de sa signature pour une durée déterminée jusqu'au 24 août 2024]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

#### Préambule

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (IDCC 2336)

---

et celle des Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter du 24 août 2019, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Pour y parvenir, il a été conclu en parallèle de cet accord, un accord qui instaure la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une nouvelle convention collective harmonisant les dispositions conventionnelles de la convention collective des Organismes gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT) et celle des Personnels de PACT et ARIM, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités terrains. S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la Convention Collective Nationale des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs dont le numéro IDCC est le 2336, d'une part, et dans la Convention Collective Nationale des Personnels PACT et ARIM dont le numéro IDCC est le 1278, annexée à la CCN FSJT, d'autre part.

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 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.

## **Article 2**

### **Méthodologie**

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

### **Article 2.1**

#### **Phase préalable à la négociation**

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la CCN FSJT et celle des PACT ARIM, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs souhaitent dans un premier temps :

- Procéder à une analyse comparée des deux conventions collectives ;
- Mettre en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;
- Déterminer les points de vigilance ;
- Fixer les sujets de négociations par ordre de priorité.

Il revient à la CPPNI instaurée par l'accord n° 19 de la Convention Collective Nationale des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, de mener cette première phase. Cette dernière pourra confier cette mission à un groupe de travail paritaire dédié à cet effet.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront, d'un commun accord, décider de se faire accompagner par un cabinet-conseil extérieur.

Le calendrier et le rythme des réunions pour cette première phase, qui débutera dès la signature du présent accord de méthode, sont fixés par la CPPNI. L'objectif étant de conduire l'analyse de l'existant sur une durée d'environ trois mois, portant la fin de cette phase au plus tard au 29 février 2020.

### **Article 2.2**

#### **Sujets prioritaires de négociations**

Lors de la CPPNI interbranches du 28 novembre 2019, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives se sont mis d'accord sur le fait que les négociations prioritaires pour l'année 2020 sont celles portant sur :

- Le droit syndical national et financement du paritarisme : entrée en négociation en janvier 2020.
- Le droit syndical d'entreprise et instances représentatives du personnel : entrée en négociation en mars 2020.
- La formation professionnelle et l'apprentissage : entrée en négociation en mars 2020.
- Le régime de prévoyance et des frais de santé : entrée en négociation en juin 2020.

---

— La politique salariale sur chacun des champs : entrée en négociation en juin 2020.

— L'égalité professionnelle : entrée en négociation en septembre 2020.

Ces négociations jugées comme prioritaires se dérouleront en parallèle de la phase d'analyse définie à l'article 2.1 du présent texte. Par ailleurs, ces six sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Il revient à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Une fois par an, au cours du dernier trimestre, la CPPNI fait un bilan des négociations de l'année écoulée et fixe les thèmes et calendriers des négociations pour l'année à venir.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets si besoin et ce notamment, au regard de l'actualité légale et réglementaire. Ainsi, d'autres chantiers pourront être menés en parallèle des négociations des sujets prioritaires. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs pourront prévoir des accords de méthode concernant certaines négociations spécifiques.

L'objectif étant d'aboutir à une harmonisation des dispositions conventionnelles dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord. Ce délai pourra être prolongé le cas échéant, au plus tard jusqu'au 24 août 2024.

### **Article 2.3**

#### **Articulations entre les différents niveaux de négociation**

En l'absence de dispositions communes en matière de classification et rémunération, la politique salariale, notamment les valeurs de point, sera négociée annuellement de façon séparée pour les FSJT et les PACT ARIM.

En l'absence de dispositions communes en matière de complémentaire santé et prévoyance, la gestion des régimes de branche reste dévolue aux commissions qui en avaient la gestion jusqu'à extinction et clôture des régimes.

En l'absence de dispositions communes en matière de formation professionnelle, la gestion des fonds et la définition des orientations de branche appartiennent aux CPNEF de chacun des champs, FSJT et PACT ARIM.

Si cela s'avère nécessaire, toute adaptation des dispositions conventionnelles dans chacun des champs est possible en l'absence de disposition commune.

### **Article 2.4**

#### **Conséquences de la conclusion d'un accord**

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, viendront en substitution aux dispositions de la CCN des FSJT et supprimeront celles de la CCN des Personnels des PACT ARIM.

### **Article 3**

#### **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au plus tard le 24 août 2024.

### **Article 4**

#### **Révision, dénonciation**

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

### **Article 5**

#### **Dispositions diverses**

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Accord n° 28 du 21 mai 2024**

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de son extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

---

## Préambule

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la Convention Collective des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la Convention Collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la Convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui des FSJT et celui des PACT et ARIM est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion de Branche administrée, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces deux conventions collectives coexistent à défaut d'accord d'harmonisation.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Le présent accord a pour objet, d'une part, de constater l'avancée de ces négociations en rappelant les blocs conventionnels harmonisés et d'autre part de viser les dispositions conventionnelles maintenues à la date de signature du présent texte et ce jusqu'à la négociation d'accord d'harmonisation portant sur le même objet.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord.

### Article 1

#### **Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs et ceux des Personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1 «champ d'application» de la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA).

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### Article 2

#### **Blocs conventionnels harmonisés**

Depuis l'arrêté de fusion administrée en date du 1<sup>er</sup> août 2019, les négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles HLA ont abouti à plusieurs accords d'harmonisations, à savoir :

- L'accord n° 19 du 28 novembre 2019 relatif à l'instauration d'une CPPNI unique pour les champs conventionnels fusionnés FSJT et PACT et ARIM
- L'avenant n° 55 du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif au droit syndical national
- L'accord n° 20 du 21 juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage
- L'avenant n° 57 du 23 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et frais de santé
- L'avenant n° 60 du 20 septembre 2022 relatif au droit syndical en entreprise et au comité social et économique
- L'accord n° 24 du 30 novembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance Pro-A
- L'avenant n° 64 du 12 mars 2024 relatif à la durée et organisation du temps de travail

Ces nouvelles dispositions conventionnelles HLA ont ainsi notamment remplacé les dispositions conventionnelles ayant le même objet de l'annexe CCN des personnels des PACT et ARIM. Ces nouvelles dispositions conventionnelles HLA se substituant, au fur et à mesure, ainsi à ces dernières dans les conditions et délais prévus par chacun de ces accords d'harmonisations.



---

### **Article 3**

#### **Blocs conventionnels en cours d'harmonisation**

Depuis plusieurs mois des négociations ont été ouvertes en vue de leur harmonisation, sur les thématiques suivantes :

- La classification et le système de rémunération (L'article 24 à 24 quater et l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois de l'annexe CCN PACT et ARIM)
- Le temps partiel (Article 13 bis de l'annexe CCN PACT et ARIM)

Ces chantiers, aux enjeux forts, ont nécessité des études et des accompagnements par des cabinets spécialisés avant d'entamer toute négociation ce qui explique le long délai de discussion. La volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une harmonisation d'ici l'été 2024. Toutefois en cas d'impossibilité d'y parvenir, les dispositions prévues à l'article 4 du présent accord d'appliqueront.

### **Article 4**

#### **Maintien de dispositions spécifiques**

#### **Article 4.1**

##### **Dispositions maintenues**

Dans le cadre de l'avancée de la fusion administrée et donc des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles applicables au secteur des FSJT et celles aux personnels des PACT et ARIM, les partenaires conviennent que les dispositions suivantes de l'annexe CCN des personnels des PACT et ARIM, sont maintenues et restent ainsi applicables spécifiquement aux structures de personnels PACT et ARIM dans l'attente de négociations en vue d'une harmonisation :

- Les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai (Article 9 et 11 de la CCN)
- Les dispositions conventionnelles relatives à la rupture et fin du contrat de travail (motif et indemnités soit les articles 12 à 12 ter et l'article 19 bis et 20)
- L'article 22 bis intitulé CDD à objet défini
- L'article 23 relatif au déplacement.

Il est ainsi décidé de reconduire toutes les mesures/avantages sociaux visés par ces articles et accord de l'annexe de la CCN des personnels des PACT et ARIM, au bénéfice des salariés relevant du secteur des personnels de PACT et ARIM qui étaient en vigueur jusqu'à la date de signature du présent accord.

Par ailleurs, en cas de non-conclusion d'accord d'harmonisation relatif aux thématiques visées par l'article 3 du présent texte (classification et système de rémunération et temps partiel) avant le 1<sup>er</sup> août 2024, ces dispositions seront alors maintenues dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 4.2 du présent accord.

De même que toutes les dispositions conventionnelles FSJT non harmonisées à la date du présent accord et ayant le même objet que celles prévues dans ces articles visés ci-dessus restent ainsi applicables spécifiquement aux structures FSJT dans l'attente de conclusion d'accord d'harmonisation.

#### **Article 4.2**

##### **Durée d'application des dispositions maintenues**

Les partenaires sociaux conviennent que le maintien de ces dispositions spécifiques est prévu pour une durée de 12 mois à compter de la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent accord. Durant ce délai, si un accord d'harmonisation portant sur un de ces sujets est conclu ce dernier se substituera aux dispositions des personnels PACT et ARIM et s'appliquera dans les conditions et délais prévus par dudit accord conclu.

À défaut de conclusion d'accord d'harmonisation dans le délai indiqué dans le présent accord, les dispositions conventionnelles maintenues des personnels PACT et ARIM visés par l'article 4 du présent accord seront caduques. Les dispositions conventionnelles HLA se substitueront en conséquence.

### **Article 5**

#### **Calendrier prévisionnel des négociations**

Au regard des dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent à se donner des objectifs quant aux échéances à atteindre pour chaque thématique. C'est ainsi qu'un calendrier prévisionnel en vue d'aboutir à l'harmonisation des dispositions conventionnelles, est fixé comme suit :

- La classification et le système de rémunération (L'article 24 à 24 quater et l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois de l'annexe CCN PACT et ARIM) : Fin des négociations au plus tard souhaité pour fin octobre 2024 à défaut d'aboutir avant l'été 2024 ;
- Le temps partiel (Article 13 bis de l'annexe CCN PACT et ARIM) : Fin des négociations au plus tard souhaité

---

pour fin octobre 2024 à défaut d'aboutir avant l'été 2024 ;

— Les dispositions conventionnelles relatives aux durées de préavis et de période d'essai (Article 9 et 11 de la CCN) : Fin des négociations au plus tard souhaité pour fin mars 2025 ;

— Les dispositions conventionnelles relatives à la rupture et fin du contrat de travail (motif et indemnités soit les articles 12 à 12 ter et l'article 19 bis et 20) : Fin des négociations au plus tard souhaité pour fin mars 2025 ;

— L'article 22 bis intitulé CDD à objet défini : Fin des négociations au plus tard souhaité pour fin juin 2025 ;

— L'article 23 relatif au déplacement : Fin des négociations au plus tard souhaité pour fin juin 2025.

Les partenaires sociaux réaliseront un bilan intermédiaire de l'avancée de ces négociations en mars 2025 afin d'adapter éventuellement le délai maximal fixé à l'article 4.2 du présent accord.

## **Article 6**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

## **Article 7**

### **Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et ce dans les conditions visées à l'article 4 du présent accord.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 8**

### **Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

## **Dispositions maintenues à titre temporaire de la CCN «Habitat PACT et ARIM»**

## **Article 9**

### **Engagement et période d'essai**

*Mod. par Avenant n° 2, 26 mai 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 3 janv. 2010, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2009*

Les besoins en personnel sont satisfaits en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage. Toutefois, les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires du mouvement PACT-ARIM.

Le personnel en place dans l'association est évidemment prioritaire pour le poste proposé.

Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de toutes les associations de la région, les délégués et les représentants du personnel en seront informés dans les 15 jours au moins avant l'embauchage et auront connaissance du statut des contrats de travail proposés.

Lors de l'embauchage, la présente convention collective, ses annexes et avenants, sont remis contre décharge à la personne recrutée.

L'embauchage fait l'objet d'une lettre d'engagement du président de l'association indiquant, notamment, les conditions de rémunération, la durée hebdomadaire du travail, la classification de l'intéressé et les précisions concernant le poste de travail (voir Classifications et salaires).

Un modèle de lettre d'engagement est joint en annexe.<sup>(1)</sup>

*Schéma d'une lettre d'engagement pour un contrat à durée indéterminée (Ajouté par avenant n° 1, 31 mars 1988, étendu par arr. 13 déc. 1988, JO 29 déc.)*

*Date :*

*M. (nom, prénoms, adresse).*

*M.*

*Par la présente, nous vous confirmons les conditions de votre engagement au service de notre association, engagement qui prend effet le*  
*Vous êtes engagé(e) en qualité de (qualification) à l'indice de la classification des emplois qui fixe ainsi les fonctions de votre poste.*

*Vous bénéficiez du statut collectif applicable dans l'association au personnel (ouvriers, employés, cadres) tel qu'il est déterminé par la convention collective nationale des personnels PACT - ARIM dont un exemplaire vous sera remis contre décharge lors de votre prise de fonction.*

*Votre rémunération mensuelle brute est de*

*Votre horaire hebdomadaire de travail est celui en vigueur dans l'association.*

*Vous êtes astreint(e) au respect des prescriptions du règlement intérieur et des instructions émanant de la direction.*

*Le présent contrat comporte une période d'essai (d'un mois pour ouvriers et employés et de trois mois pour les cadres) pendant laquelle nous pourrions, de part et d'autre, mettre fin au contrat à tout instant sans indemnité ni préavis.*

Cette période d'essai pourra être renouvelée une seule fois suivant les dispositions fixées par l'article 9 de la convention collective nationale. Au terme de cette période d'essai, ce contrat est considéré comme de plein droit à durée indéterminée.

Pour la bonne règle, vous ferez parvenir au service du personnel, au plus tard le jour de votre prise de service, la copie du présent engagement, après avoir porté la mention «lu et approuvé» suivie de votre signature.

Veuillez

Le président.

La période d'essai est fixée à :

- ouvriers, employés et techniciens : 1 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour les employés et les techniciens, pour une durée maximale de 1 mois (durée maximum de la période d'essai 1 mois pour les ouvriers ; durée maximum renouvellement compris 2 mois pour les employés et techniciens) ;
- agents de maîtrise : 2 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 1 mois (durée maximum de la période d'essai renouvellement compris : 3 mois) ;
- cadres : 3 mois. Cette période peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 2 mois (durée maximum de la période d'essai renouvellement compris : 5 mois).

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer en respectant un délai de prévenance fixé à :

— Pour l'employeur :

- 24 h pour une durée de période d'essai de moins de 8 j ;
- 48 h pour une durée de période d'essai entre 8 j et 1 mois ;
- 2 semaines après 1 mois de période d'essai ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

— Pour le salarié :

- 48 h pour une période d'essai > à 8 jours ;
- 24 h pour une période d'essai < à 8 jours.

La durée du préavis de rupture de la période d'essai ne peut entraîner un dépassement de la durée maximale de la période d'essai renouvellement inclus.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée, si possible, dans la première semaine. Son résultat conditionne l'embauchage définitif.

Les dispositions du présent article 9 ont force obligatoire.

## Article 11

### Préavis

Mod. par Avenant 30 sept. 2015, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SOLHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FEC FO ;

Solidaires.

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai, hormis le cas pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté.

Ancienneté	Non-cadre	Cadre
Moins de 6 mois	2 semaines	1 mois
De 6 mois à 2 ans	1 mois	3 mois
De 2 ans à 10 ans	2 mois	3 mois
> de 10 ans	2 mois et demi	3 mois

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les parties intéressées peuvent, d'un commun accord, réduire la durée du préavis, voire l'annuler. Dans cette hypo-

---

thèse, aucune indemnité n'est due.

Le salarié licencié qui, au cours de la période de préavis, trouve un nouvel emploi peut être dispensé d'effectuer le solde du préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi pendant 2 heures par jour de préavis, qui seront proratisées pour les emplois à temps partiel. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements. Ces heures d'absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées, par accord entre les parties, en fin de préavis.

Ces heures ne sont plus dues lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi. La prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

## Article 12

### Licenciement

a - Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur et notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans tous les cas de licenciement, les délégués du personnel seront informés.

b - Dans les cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou toute modification de structure entraînant une réduction d'effectif, l'employeur consulte dans les conditions réglementaires le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués et/ou représentants du personnel sur les mesures qu'il compte prendre.

Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible et bénéficie pendant une année d'une priorité de réembauchage avec prise en compte de son ancienneté dans le mouvement, sous réserve d'en faire la demande dans le délai de 4 mois à compter de la date de la rupture de son contrat de travail.

Conformément au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 9, des solutions seront recherchées au sein du mouvement PACT-ARIM ou des organisations associées pour offrir éventuellement des emplois aux personnes licenciées dans le cadre du paragraphe b ci-dessus.

## Article 12 bis

### Indemnité de licenciement

*Mod. par Avenant 13 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 14 janv. 2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018, à l'exception des articles 1 et 3 déjà en application à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

En cas de licenciement, le code du travail s'applique. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

— Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

— Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

---

## Article 12 ter

### Rupture conventionnelle

*Mod. par Avenant 13 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 14 janv. 2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018, à l'exception des articles 1 et 3 déjà en application à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue au code du travail, qui doit être prise en compte, est l'indemnité prévue à l'article 12 bis de la présente convention collective nationale.

### Article 13 bis (nouveau)

#### Travail à temps partiel

*Mod. par Avenant n° 9, 30 sept. 2014, étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNCPACT.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

La loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la branche PACT sont concernés même si le seuil d'obligation de négociation fixé par la loi à un tiers d'emploi à temps partiel au total, n'est pas dépassé.

L'inégale répartition des emplois à temps partiel est constatée, d'une part concernant plus particulièrement certains emplois et les organismes à faible effectif ou équipes à effectif réduit situées dans des locaux séparés du siège, d'autre part concernant davantage le personnel féminin. C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche souhaitent promouvoir une approche globale de la durée du travail favorable au maintien de l'emploi dans les organismes relevant de la présente convention collective, et tenant compte de la spécificité de leurs activités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

1

#### Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

2

#### Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du Code du Travail, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

### **Conditions d'ouverture des droits sociaux des salariés travaillant à temps partiel**

Les seuils d'ouvertures des droits sociaux pour le salarié travaillant à temps partiel sont les suivants :

- Sur la retraite : Dans le cadre de la réforme des retraites intervenue en 2013, la cotisation est à hauteur d'un salaire au moins égal à 150 fois le SMIC horaire pour valider un trimestre (soit  $150 \times 9,53 = 1\,429,50$  €) et à hauteur de 600 fois le SMIC horaire et 5 718 € pour en valider quatre ( $600 \times 9,53$  €). En conséquence, 600 heures / an correspond à un minimum de 11,5 heures par semaine.
- Sur les soins et prévoyance : à la date des soins, avoir travaillé au moins 60 heures au cours du mois précédent ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 60 fois le SMIC horaire ( $60 \times 9,53$  €) = 571.80 €, soit 14 heures par semaine.
- Sur les indemnités journalières maladie : avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois civils précédant l'arrêt de travail, soit 60 heures / mois ou 15,5 heures / semaine.

### **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié**

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- Une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-1 du Code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle.

- Les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5).

### **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur**

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans trois types d'emplois en référence à la classification ou concernant des situations spécifiques :

- l'emploi «d'employé d'entretien des bureaux»,
- les emplois de la filière «gestion» concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, et les gardiens d'immeubles, ainsi que les emplois rattachés à ces-derniers en vertu de l'article 3 («emplois non cités») de l'accord en vigueur relatif à la classification des emplois,
- l'ensemble des emplois des sièges ou des implantations distantes pour une taille inférieure à un seuil fixé dans le présent avenant, nonobstant le respect, tous employeurs confondus, des planchers horaires conditionnant l'ouverture des droits sociaux (cf. point 3).

#### **Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des bureaux**

Ce cas concernent de nombreux organismes quelle que soit leur taille dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des bureaux.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### **Cas de certains emplois de la filière «gestion»**

Les emplois de la filière «gestion» concernant l'entretien des immeubles (agent d'entretien, ouvrier d'entretien), les ouvriers qualifiés et hautement qualifiés, et les gardiens d'immeubles, prennent en charge avec une exigence de forte proximité des petits groupes locatifs diffus sur le territoire rendant impossible l'emploi au-delà du nouveau seuil de 24 heures par semaine. Dans certain cas, la présence humaine est assurée par des gardiens logés sur place (logements de fonction).

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, et 5 heures / semaine spécifiquement pour les gardiens bénéficiant d'un logement de fonction.

### **Cas des organismes ou implantations à très faible effectif**

Un nombre important des organismes relevant de la convention collective nationale des personnels PACT-ARIM ont un effectif très réduit. D'autres organismes, du fait de la nécessité d'une forte proximité de l'activité avec les territoires et les populations, disposent d'implantations à distance du siège (antennes, bureaux externes, résidences ou groupes locatifs diffus,...) et mobilisant également un nombre réduit d'emplois mais sur des postes divers reflétant la polyvalence des équipes territorialisées (administrative, sociale, technique, immobilière,...). Ce n'est donc pas alors la nature de l'emploi qui justifie l'abaissement de la durée minimale légale du travail mais l'effectif de l'organisme ou de l'implantation. Tous les emplois sont alors concernés dès lors que le critère de taille est vérifié et apprécié selon les règles en vigueur, l'effectif maximum de l'organisme ou implantation étant fixé à 9 salariés.

La durée minimale du travail est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

6

### **Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire**

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

6.1

#### **Facilitation du cumul d'activités**

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

6.2

#### **Mise en œuvre d'horaires réguliers**

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale, doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du Code du Travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Les salariés occupant les emplois susmentionnés au point 5 ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la demi-journée ou la journée régulière ou complète en horaire de travail.

6.3

#### **Changement de planning (nouvel article L. 3123-24)**

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- ou une activité professionnelle non salariée.

6.4

#### **Formation professionnelle**

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4 et 5 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche PACT.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les deux et six ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

7

### **Heures complémentaires (en l'absence d'avenant)**

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées au taux de 25 %.

### Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 8 par année civile, par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majorés de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

9

### Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

10

### Suivi de l'application du présent avenant

La commission paritaire de branche assure le suivi du présent avenant.

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier semestre 2017 puis ensuite par période de trois ans. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche.
- Pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures.
- Pourcentage par catégories d'emploi.
- Représentation du personnel féminin.
- Éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

## Article 19 bis

### Retraite

*Mod. par Avenant 30 sept. 2015, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

#### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

Faculté pour les salariés à temps partiel de calculer les cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein»

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse peut être calculée sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, conformément aux dispositions des articles L. 241-3-1,



---

R. 241-0-1 à R. 241-0-6 et D. 241-1-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale (35 heures par semaine) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de l'organisme.

Peuvent également bénéficier de ce maintien d'assiette les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées : salariés en convention de forfait annuel *en heures ou (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai)* en jours, travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles.

Pour tout passage d'un temps plein à un temps partiel du fait de l'employeur, celui-ci doit proposer au salarié ce dispositif.

Nécessité d'un accord entre le salarié et l'employeur

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord doit être écrit, daté et signé soit, dans le contrat de travail initial, soit, par avenant.

Si, le cas échéant, l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale additionnelle, l'accord mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Si le passage à temps partiel constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui souhaite proposer le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération à temps plein, doit le faire dans les mêmes termes à l'ensemble des salariés dont le contrat est ainsi transformé.

Cette proposition est notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des salariés concernés et intégrée au projet d'avenant de modification du contrat de travail. Elle comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations.

Le refus éventuel du salarié est mentionné expressément dans l'avenant.

Dénonciation par l'employeur ou le salarié

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou le salarié sous certaines conditions. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée par avenant au contrat de travail.

La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai minimum d'un an à compter de sa date d'effet ou d'un délai d'une durée supérieure si l'accord comporte un engagement de l'employeur en ce sens.

L'option prend fin pour les rémunérations versées à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel mention est faite au contrat de travail de la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

### **Date d'effet et de fin de l'option**

1<sup>o</sup> L'accord fixe une date d'effet au 1<sup>er</sup> jour d'un mois

Le calcul de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire à temps plein s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Cette date ne peut être antérieure à la date de conclusion de l'accord ou de l'avenant, ni à la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette.

2<sup>o</sup> La date d'effet n'est pas le 1<sup>er</sup> jour d'un mois

Si cette date ne correspond pas à un 1<sup>er</sup> jour du mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant.

3<sup>o</sup> L'accord ne comporte pas de date d'effet de l'option

Si l'accord ou l'avenant ne comporte pas de date d'entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées :

— à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date de conclusion si le salarié remplit les conditions requises le jour de la conclusion de l'accord ;

— ou à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date où le salarié remplit les conditions requises, si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

4<sup>o</sup> Date d'effet de l'option en cas de passage d'un temps plein à un temps partiel En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée d'un mois lorsque la rémunération afférente à la période de travail à temps complet est versée après la date d'effet du passage à temps partiel.

5<sup>o</sup> Fin de l'option

Ce dispositif cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée ;
- le salarié cesse de remplir les conditions requises ;
- le contrat de travail prend fin.

### **Calcul des cotisations d'assurance vieillesse**

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un salaire de temps complet suppose la prise en compte :

- de la rémunération réelle perçue par le salarié à temps partiel ;
- et du supplément d'assiette résultant de la différence entre le salaire réellement versé et la rémunération correspondant à un temps plein.

Le salaire correspondant à l'activité à temps plein s'obtient en appliquant la formule de calcul suivante :

Rémunération à temps plein = rémunération mensuelle perçue par le salarié × (durée mensuelle de temps plein/nombre d'heures rémunérées au cours du mois).

La durée mensuelle de temps plein correspond à la durée légale calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée mensuelle fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées inclut les heures complémentaires.

Seules les cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse sont calculées sur la rémunération correspondant à une activité à temps plein ; les autres cotisations de sécurité sociale (maladie maternité, invalidité, décès, allocations familiales, accident du travail), la contribution FNAL, le versement de transport, la CSG et la CRDS restent calculées sur la rémunération réelle versée au salarié à temps partiel.

## **Article 20**

### **Départ en retraite**

*Mod. par Avenant 13 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 14 janv. 2020, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018, à l'exception des articles 1 et 3 déjà en application à la date des évolutions récentes législatives et réglementaires<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur relatives au départ en retraite. Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite doit en prévenir son employeur en respectant le préavis fixé à l'article 11 susvisé.

L'employeur pourra prendre l'initiative de la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas pour le salarié, le bénéfice éventuel des mesures de préretraite prévues par les textes en vigueur.

## **Article 22 bis**

### **Contrat à durée déterminée à objet défini**

*Mod. par Avenant n° 2, 26 mai 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 3 janv. 2010, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2009*

---

Les organismes relevant de la présente convention collective nationale de branche, pourront conclure des Contrats à durée déterminée à objet défini pour les activités nécessitant des compétences spécifiques d'ingénieurs ou de cadres, dont ils ne disposent pas au sein de leur personnel ou dans une association Pact voisine, dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme.

1

### **Conditions de recours au contrat à durée déterminée à objet défini**

Ce contrat à durée déterminée ne peut être conclu qu'avec un ingénieur ou un cadre, au sens de la présente convention collective et dans les domaines relatifs à des missions d'animation, d'études ou de préfiguration de dispositifs nouveaux dans le champ d'intervention de l'organisme. Ce type de contrat ne peut, en aucun cas, être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Il est conclu pour la réalisation d'un objet défini, pour une durée comprise entre 18 mois minimum et 36 mois maximum.

2

### **Conclusion du contrat à durée déterminée à objet défini**

L'embauche du salarié en contrat à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'un contrat écrit établi en deux exemplaires et transmis au plus tard dans les 48 h de l'embauche. Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- la mention «Contrat à durée déterminée à objet défini» ;
- l'intitulé et la référence de la présente convention collective instituant le contrat ;
- l'identité des parties ;
- une clause descriptive du projet mentionnant la durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;
- l'événement ou le résultat définissant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat, et le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrats à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute déjà versée au salarié.

3

### **Garanties dont bénéficie le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini**

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à contrat à durée indéterminée.

Dans le cas où le contrat à durée déterminée ne se poursuit pas en contrat à durée indéterminée, à la rupture de son contrat de travail le salarié bénéficiera :

- d'une aide au reclassement : bilan de compétences, facilitation de l'accès aux bourses de l'emploi du Mouvement Pact et de l'économie sociale ;
- des garanties relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience telles que prévues par la présente convention collective nationale de branche ;
- d'une priorité de réembauchage.

Au cours du délai de prévenance, il pourra mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Au cours de l'exécution de son contrat, il pourra bénéficier de l'accès à la formation professionnelle continue.

## **Article 23**

### **Déplacements**

#### **Déplacements de courte durée**

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport, soit en automobile, chemin de fer ou transport public ;
- les frais de repas.

---

Ces remboursements seront faits selon un barème défini par chaque commission paritaire régionale ou à défaut par chaque association en se référant à des barèmes nationaux ou locaux.

Dans le cas où le temps de déplacement aller et retour est pris en dehors des heures normales de travail, ces heures sont réglées selon accord préalable dans le cadre de chaque association.

### **Déplacement de longue durée**

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursements de frais comme indiqué dans l'article précédent pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre le collaborateur aura droit :

— à deux jours de repos consécutifs par mois dont un au moins le dimanche, voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile : ces jours s'entendent non compris le délai de route lorsque la durée normale du voyage excède quatre heures ;

— au remboursement des frais de transport d'un parent du collaborateur en cas de maladie grave ou accident de travail justifiant la présence d'un parent, sur présentation d'un certificat médical, ou dans le cas de décès du collaborateur ;

— dans le cas de décès du collaborateur au cours du déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur sous réserve de récupération des prestations dues par les organismes sociaux. Il en est de même des frais de transport en cas de maladie de longue durée.

### **Déplacement du lieu de travail**

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail et un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

À ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Les conditions de déplacement en cas de licenciement pour cause économique des salariés ainsi déplacés devront être précisées lors de la signature du nouveau contrat.

En cas de licenciement, sauf pour faute, après un changement de résidence ayant duré moins d'une année, les frais de retour à domicile sont dus par l'employeur sous réserve que ce retour soit effectué dans un délai maximum de trois mois à compter du licenciement. Ces frais sont au maximum ceux correspondant au retour au lieu d'origine.

### **Additif à l'article 23**

En principe, les collaborateurs ne doivent pas utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service.

S'ils le font, ce peut être qu'à la suite d'un accord formel entre l'employeur et le collaborateur, accord prévoyant expressément la mise en place de l'assurance correspondante.

## **Article 24**

### **Classification professionnelle et rémunération**

1 - La fonction remplie par le salarié est seule prise en considération pour son classement dans la grille de classification des emplois applicable en matière d'appointements.

2 -

A - Les salariés sont appointés au mois.

B - Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe 1.

C - Les salaires minimaux sont fixés à l'échelon national au moins une fois par an. Des discussions peuvent avoir lieu à l'échelon régional mais les barèmes en résultant ne peuvent être inférieurs au minimum national.

D - Les salaires doivent être au moins égal, pour un horaire à temps plein, au salaire minima qui comprend la partie fixe auquel on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur. Ils sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

---

## Article 24 bis

### Gratification annuelle

*Mod. par Avenant 30 sept. 2015, étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*CFE CGC ;*

*FEC FO ;*

*Solidaires.*

Il est institué une gratification égale à un mois de salaire pour le personnel ayant au moins deux ans d'ancienneté, au 31 décembre de l'année.

La référence pour le calcul de la gratification annuelle est le salaire du mois de décembre de l'année en cours.

Une partie de cette gratification peut être payée d'avance, au moment de la période des congés payés d'été. Cette partie ne peut pas excéder la moitié de la gratification qui sera due en fin d'année.

Cette gratification sera versée au salarié remplissant les conditions d'ancienneté au prorata du temps de présence et pourra donc être proratisée en cas de départ en cours d'année. Lorsque le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et l'autre partie de l'année à temps partiel, le montant de la gratification perçue par le salarié correspond à la moyenne sur l'année de son temps de travail à temps plein et à temps partiel.

Le salarié, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté, a droit au versement de la gratification, en intégralité, quand bien même il aurait été absent pour cause de maladie, pour cause de congé individuel de formation (CIF) ou de l'un des congés exceptionnels mentionnés à l'article 15 de la présente convention collective. En revanche, en cas de congé sans solde ou de congé parental, la gratification n'est pas due sur la période d'absence, sauf présence à temps partiel durant le congé parental le cas échéant.

## Article 24 ter

### Prime d'ancienneté

Un avenant ultérieur à négocier en déterminera les conditions et les modalités d'application.

## Article 24 quatre

### Égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes

*Mod. par Ajouté par : Avenant n° 7, 4 oct. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNCPACT.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFTC ;*

*FEC FO ;*

*FNCB CFDT.*

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes impose aux organisations représentatives de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3 du code du travail).

Le présent article vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des rapports de l'observatoire de branche sur les métiers et les qualifications, relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires constatent :

- une forte féminisation de l'effectif avec 69 % de femmes et 31 % d'hommes,
- une différence brute de salaire, sur la base des minima conventionnels, qui apparaît en défaveur des femmes, principalement due à une moindre proportion que les hommes dans les emplois les plus valorisés,
- un moindre accès que les hommes à la formation professionnelle,

- 
- une plus grande proportion de temps partiel chez les salariés femmes (1/4) que chez les hommes (1/10),
  - une prépondérance des contrats CDI quel que soit le sexe (plus de 9/10).

Les parties conviennent par conséquent d'adopter des mesures visant à résorber les différences constatées en agissant sur l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que sur la rémunération et la conciliation des vies professionnelles et familiales.

L'ensemble des organismes relevant de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent article et portant sur :

- l'égalité dans l'accès à l'emploi,
- l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle,
- une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale,
- l'égalité de rémunération hommes/femmes.

1

### **Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi**

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les signataires affirment le principe selon lequel les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille, favorisant les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

À cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- lorsque l'offre et l'annonce correspondante concernent un emploi dont il existe une dénomination au masculin et féminin de mentionner les deux genres (exemples : chargé(e) de mission) ;
- ajouter une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chargé(e) de mission H/F) ;
- utiliser des mots neutres tels que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les employeurs devront veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expérience et d'assurer une égalité de traitement, les organismes s'engagent en outre à généraliser les méthodes objectives de sélection des candidats. À cet effet, les signataires du présent accord les incitent à utiliser les outils mis en place par la Fédération des PACT : référentiels métiers compétences et fiches de postes, grilles de sélection des CV...

Ils incitent également les employeurs à réformer les pratiques de recrutement et de sélection dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (cadres encadrants et de direction, ...) afin de faciliter l'accès des femmes à ces professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.

Les signataires du présent accord incitent en outre les employeurs à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement (Pôle emploi, APEC, bourse des emplois de l'économie sociale, ...).

2

### **Mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les organismes veilleront à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Cette égalité de traitement s'exprime tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formations dispensés). À cet effet, la Fédération des PACT cherchera à développer des offres de formation en direction des métiers les plus féminisés.

Les organismes pourront prévoir une compensation pour les salariés ayant des enfants à charge devant être gardés, amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Ils devront favoriser, dans la mesure

---

du possible, la tenue des formations à proximité du lieu du domicile des salariés.

3

### **Mesures visant à une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale**

a

#### **Passage à temps complet et développement du temps partiel choisi**

Les signataires rappellent l'obligation prévue par l'article L. 3123-8 du code du travail sur la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein.

Les organismes s'engagent à :

- privilégier les propositions d'emplois à temps plein et favoriser les postes à temps partiel choisi ;
- privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu ;
- prévoir des contreparties conséquentes aux interruptions d'activité/coupures au cours d'une même journée de travail ;
- privilégier une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps afin de favoriser la conciliation vie professionnel et vie personnelle ;
- préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail à temps partiel et la vie personnelle, notamment en permettant aux salariés à temps partiel de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts dans le respect des missions confiées.

b

#### **Mise en place d'une organisation du travail compatible avec les responsabilités familiales**

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

À cet effet, les employeurs devront rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec les obligations familiales des salariés : limitation des dépassements d'horaires, notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions internes dans leur durée, tenue des réunions internes dans la journée plutôt que le soir, réduction des cas où l'organisme a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pendant lesquelles les salariés ne peuvent pas rentrer chez eux, recours au travail collaboratif à distance...

Les employeurs s'engagent à tenir compte de la situation de famille des salariés dans la fixation de l'ordre des départs en congé et à favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les employeurs s'engagent à favoriser une certaine flexibilité des horaires pour tous les salariés (bases horaires hebdomadaires voire mensuelles et/ou modification de l'amplitude horaire d'une journée de travail) : flexibilité sur les horaires d'entrée/sortie et sur la durée de la pause déjeuner dans le cadre d'un accord avec l'employeur et en cohérence avec les contraintes du service.

Les employeurs s'engagent à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire afin de permettre aux salariés de décaler leur prise de poste pour pouvoir accompagner leurs enfants à l'école.

c

#### **Allongement de la durée du congé de paternité**

Le congé de paternité est fixé à 11 jours consécutifs par l'article L. 1225-35 du code du travail.

Les signataires décident de le porter à 16 jours consécutifs, les autres dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail demeurant applicables.

Le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé de paternité (soit 16 jours consécutifs), à condition que le salarié bénéficie du versement des indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance-maladie pour les 11 premiers jours du congé.

Ces indemnités journalières seront versées directement à l'employeur par le mécanisme de la subrogation.

4

#### **Mesures visant à favoriser l'égalité de rémunération hommes /femmes**

Les signataires veilleront à prendre en compte la situation des femmes dans le cadre des négociations relatives à la grille des emplois.

---

Ils s'engagent à sensibiliser les organismes sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.  
Ils s'engagent également à favoriser la mobilité interne et externe au service de la construction de carrière pour ouvrir les perspectives professionnelles.

## **Classifications des emplois** **Accord du 19 mai 2015**

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

Solidaires.

Mod. par Accord n° 23, 15 sept. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date d'extension<sup>(1)</sup>

### **(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

## **Préambule**

Le présent accord remplace et annule l'accord précédent en date du 25 novembre 2003 lui même modificatif des accords du 2 septembre et du 25 juin 1996 modifiant eux mêmes l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale des Pact Arim.

### **Article 1er** **Emplois et Coefficients**

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois existants dans les activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale Pact Arim.

Les fonctions citées sont affectées de coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les salaires minima professionnels.

### **Article 1 bis** **Coefficients intermédiaires**

La présente classification prévoit des coefficients hiérarchiques intermédiaires, à emplois et échelons inchangés. Ces coefficients permettent la détermination des salaires minima professionnels dans les mêmes conditions qu'à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Le coefficient intermédiaire constitue un palier d'évolution professionnelle entre deux emplois immédiatement voisins de la classification (en contenu et/ou en échelon). Le coefficient n'appelle pas de définition spécifique du poste correspondant.

### **Article 1 ter** **Statuts d'agent de maîtrise et de cadre**

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatifs dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

- Le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1
- Le coefficient 800 correspond au statut agent de maîtrise 2
- Les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.



---

## **Article 2**

### **Polyvalence**

*Les situations réelles peuvent être diverses selon les capacités et les attributions de chacun. En conséquence, la présente classification ne peut classer que des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer des personnes.*

*Lorsqu'un salarié exerce de façon permanente, des fonctions relevant de plusieurs postes, il doit être classé à l'échelon le plus élevé des activités ou fonctions qu'il exerce de manière spécifiquement prépondérante.*

## **Article 3**

### **Emplois non cités**

*Les fonctions énumérées étant le plus fréquemment rencontrées, il peut arriver que, dans certains organismes, les fonctions exercées soient différentes et ne correspondent pas, dans leur titre comme dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les emplois par analogie avec les postes existants. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.*

*Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux emplois en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.*

## **Article 4**

### **Classement à l'embauche**

*Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauche, conformément à l'article 9 de la convention collective nationale.*

*Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle en rapport avec l'emploi occupé, qui sont obtenus par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage - par la formation professionnelle continue - ou en tout ou partie, par la validation des acquis de l'expérience, sont une condition nécessaire mais pas suffisante, pour ce classement. Ce classement tient compte avant tout de l'emploi occupé.*

## **Article 4 bis**

### **Évolution professionnelle**

*Le recours aux pratiques reconnues en matière de ressources humaines est vivement recommandé : entretien d'évaluation, plan pluriannuel de formation en référence notamment aux orientations de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF), démarches d'amélioration de la qualité du service rendu...*

*L'évolution professionnelle tient compte de la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience.*

*De plus l'évolution professionnelle des salariés peut se faire par la promotion interne et/ou moyennant une mobilité à l'intérieur du mouvement selon les fonctions exercées, les responsabilités assurées et la participation aux stages de formation.*

## **Article 5**

### **Dispositions transitoires**

*Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauche. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du coefficient déjà attribué.*

*En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée par l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur pendant la durée de la période de transition, un examen de la situation dans le délai de deux mois. À cet effet, le salarié au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.*

*Les parties signataires conviennent que, chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit, s'il y a un changement, dans les six mois au plus tard, à compter du dépôt pour les parties signataires et à compter d'un jour franc suivant la publication, au Journal Officiel, de l'arrêté d'extension du présent accord pour les employeurs non signataires du présent accord mais couvert par l'arrêté d'extension.*

## **Article 6**

### **Salaires minima et Accord sur les salaires**

*Le présent accord permet la fixation des salaires minima professionnels.*

*Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.*

*Les salaires minima mensuels des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 13 bis de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.*

---

*Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de prendre en compte le salaire minimum conventionnel qui comprend la partie fixe à laquelle on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur.*

*L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins une fois par an, conformément à l'article 24 de la convention collective nationale.*

#### **Article 7**

##### **Mise en place des nouveaux minima**

*Les salaires étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.*

*Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonction identique, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.*

#### **Article 8**

##### **Cas particuliers**

*Mod. par Accord n° 23, 15 sept. 2022, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date d'extension<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopee ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FO.*

*Lors de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail hebdomadaire et du passage aux 35 heures, certains organismes ont maintenu le salaire correspondant à 39 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année, d'autres un salaire correspondant à une durée moindre.*

*Quel que soit la situation retenue, les structures ne peuvent pas avoir recours à un coefficient inférieur à 480*

#### **Article 9**

##### **Portée de l'accord**

*9.1 - Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.*

*9.2 - Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.*

#### **Article 10**

##### **Date de prise d'effet des nouveaux minima**

*Lorsque les classements attribués entraîneront des augmentations de salaires, en raison des nouveaux minima correspondant au nouveau classement, ces augmentations seront applicables immédiatement à compter de la notification du nouveau classement, prévue à l'article 7 ci-dessus.*

#### **Article 11**

##### **Date de prise d'effet et de dépôt**

*Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de Paris, au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'au Ministère en charge de l'Emploi avec demande d'extension et devra être intégré à la convention collective nationale.*

### **Classification avec les coefficients s'y rapportant**

#### **Sommaire**

*Administration*

*Comptabilité*

*Informatique*

*Technique*

*Gestion*

*Accueil - Conseil - Traitement des dossiers*

### Administration

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.

#### 1. Entretien des bureaux

Employé d'entretien des bureaux

Assure le nettoyage régulier des bureaux ou locaux de l'établissement 420

#### 2. Employés de bureaux

Employé de bureau

Fait les courses de l'organisme ou de l'agence. Doit pouvoir effectuer la reproduction de plans et de documents par des procédés industriels, les conditionner selon les instructions données et les classer. Effectue éventuellement certains petits travaux manuels. Exécute divers travaux simples suivant des instructions précises: travaux d'écriture d'enregistrement, de classement, de tenue de fiches. Doit savoir utiliser l'outil informatique 420

Les 3 échelons pré existants sont remplacés par un échelon unique.

Standardiste-réceptionniste

De niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, assure le travail de standardiste. Reçoit également le public et l'oriente vers les services intéressés à l'intérieur de l'établissement et exécute éventuellement certains travaux de bureau (classement, fichiers, dactylographie, etc). Est capable de présentation voire de promotion des activités de l'organisme. Maîtrise le traitement de texte 420

Les 2 échelons pré existants sont remplacés par un échelon unique.

Secrétaire

1<sup>er</sup> échelon

Employé de niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable de réaliser une bonne présentation du travail, ayant une formation lui permettant de rédiger un courrier simple sur indications sommaires. Doit savoir utiliser les outils informatiques et être capable d'effectuer les opérations de saisie, de gestion de fichiers et d'exploitation de logiciels 430

2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BAC minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions du 1<sup>er</sup> échelon, est au courant de la marche et de l'activité du service, fait preuve d'initiative et est en mesure :

- d'organiser tout rendez-vous,
- de constituer certains dossiers,
- de présenter un compte rendu succinct,
- de maîtriser le traitement de texte et les tableurs 450

3<sup>ème</sup> échelon

Secrétaire de niveau BAC minimum et/ou ayant une expérience équivalente et confirmée, en plus des qualifications du 2<sup>ème</sup> échelon, contribue et participe au bon déroulement des activités du service. Possède une autonomie pour la constitution et le suivi des dossiers confiés. Est capable de rédiger et de présenter un compte rendu clair et ordonné de réunions 500

Coefficient intermédiaire 550

Secrétaire de direction

1<sup>er</sup> échelon

Collaborateur qualifié attaché à la direction ayant au minimum le niveau BTS et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, est au courant des informations même confidentielles et en mesure, en plus du secrétariat - 3<sup>ème</sup> échelon-, d'assumer les tâches de secrétariat général et de coordination générale. Il est rattaché à la direction. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents 600

Coefficient intermédiaire 650

2<sup>ème</sup> échelon

En plus des attributions de secrétariat de direction - 1<sup>er</sup> échelon - assure les relations internes à l'organisme. Prend en charge la gestion administrative du personnel et toutes les initiatives dans les limites définies par la direction

*Agent de maîtrise**Niveau 1*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*Niveau 2*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*Assistant(e) de Direction*

*De niveau licence au minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de secrétaire de direction deuxième échelon, peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure. 870*

*Comptabilité*

*Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.*

*Aide comptable*

*De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, il accomplit sous la direction du comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires) tient les comptes particuliers notamment clients et fournisseurs, les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et vérifie la codification, doit savoir utiliser l'outil informatique. Il intervient également dans le cadre d'une structure à activités diversifiées l'amenant à fournir un effort permanent d'adaptation dans l'accomplissement de ses tâches 430*

*Les 3 échelons pré existants sont remplacés par un échelon unique.*

*Comptable**1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente donnant lieu à des connaissances étendues en matière de comptabilité et des disciplines qui s'y associent. Ces connaissances lui permettent de tenir la comptabilité et la paie de l'organisme. Il doit savoir utiliser l'outil informatique en effectuant des opérations de saisie et de règlement des dossiers financiers 450*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des qualifications du 1<sup>er</sup> échelon, il a la maîtrise des logiciels de comptabilité et de bureautique pour assurer la vérification des documents informatiques de la comptabilité générale ou analytique, de la gestion de prêts et des tableaux de bord de gestion, prépare ou établit les situations d'exploitation 500*

*Coefficient intermédiaire 550*

*Coefficient intermédiaire 600*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des qualifications du 2<sup>ème</sup> échelon, il possède une expérience équivalente et confirmée qui lui permet d'assurer le fonctionnement soit d'une section de comptabilité générale d'un organisme à structure complexe, soit d'une comptabilité complète d'un organisme à structure simple. Il est en mesure d'assurer la comptabilité analytique et les déclarations fiscales de l'organisme, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents 660*

*Coefficient intermédiaire 700*

*Comptable principal*

*À la qualification du comptable du 3<sup>ème</sup> échelon et une expérience professionnelle équivalente et confirmée du 3<sup>ème</sup> échelon, participe à l'élaboration du budget prévisionnel. Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle et le suivi de la trésorerie. Ayant une connaissance des possibilités de l'organisme, il doit être en mesure de faire des propositions pour améliorer la gestion financière 750*

*Agent de maîtrise**Niveau 1*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison*

---

de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

## Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

### Chef comptable

En plus des qualifications et des attributions du «comptable principal», il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme. 870

## Informatique

Fera éventuellement l'objet d'un avenant

## Technique

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.

### 1. Technicien en bâtiment

L'emploi d'aide mètreur est supprimé.

#### Mètreur-évaluateur

##### 1<sup>er</sup> échelon

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage tout corps d'état sur plan, en le chiffrant 420

Coefficient intermédiaire 480

##### 2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il est chargé d'établir les devis descriptifs quantitatifs simples tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix, évalue la dépense à envisager 530

#### Vérificateur-mètreur

##### 1<sup>er</sup> échelon

De niveau BTS minimum, il assure la vérification de tout mémoire, devis simples et décomptes de travaux suit les directives du technicien ou d'un conducteur de travaux. Suit l'avancement des travaux, sans les commander ni les conduire 550

##### 2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il assure la vérification de tout mémoire, devis complexes et décomptes de travaux, suit l'avancement des travaux. Remplace exceptionnellement le conducteur des travaux 600

### Technicien spécialisé

##### 1<sup>er</sup> échelon

Collaborateur ayant une formation technique constatée (BTS, DUT) et/ou une expérience professionnelle équivalente qui lui permet de mettre en œuvre ses compétences au service de l'organisme et d'assurer une ou plusieurs des tâches définies au 2<sup>ème</sup> échelon, peut assurer la coordination de plusieurs agents 660

##### 2<sup>ème</sup> échelon

Technicien ayant une formation technique supérieure de 1<sup>er</sup> cycle universitaire reconnue par un diplôme professionnel. Assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou lors des permanences. Estime rapidement le montant des travaux. Établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé. Assure la responsabilité du traitement de dossiers administratifs, techniques et financiers de son ressort avec les organismes extérieurs. Assure la surveillance et le suivi des chantiers 730

### Agent de maîtrise

## Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe 750

## Niveau 2

---

---

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*Technicien hautement spécialisé*

*Ce collaborateur justifie d'une formation technique de niveau universitaire (ingénieur, architecte, technicien...) et/ou d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé de travaux dans sa spécialité et/ou a une expérience confirmée dans des opérations complexes qui lui permet de prendre des initiatives dans les relations avec les organismes extérieurs en fonction des capacités de la structure 870*

*Conducteur de travaux*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau BTS ou DUT et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il établit ou vérifie les devis commandés et conduit les travaux. Vérifie éventuellement les mémoires. Assiste aux expertises en qualité de technicien et assure le règlement des sinistres avec les compagnies d'assurances. Gère les problèmes liés aux travaux exprimés par les habitants et peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents 660*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*Collaborateur ayant une formation technique d'ingénieur et/ou une expérience confirmée dans des opérations complexes et en plus des critères du 1<sup>er</sup> échelon, établit et vérifie les devis et mémoires des entrepreneurs. Suit l'avancement des travaux. Assure les réceptions des travaux. Contrôle et gère le déroulement technique et financier des travaux, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents 730*

*Agent de maîtrise*

*Niveau 1*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*Niveau 2*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*Conducteur principal*

*En plus des tâches du 2<sup>ème</sup> échelon, justifie d'une formation technique de niveau universitaire et/ou d'une expérience confirmée, coordonne le service technique d'une agence ou d'une équipe placée sous son autorité. Représente l'organisme dans l'exécution du contrat passé par celle-ci 870*

*2. Dessinateurs*

*Dessinateur*

*De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il connaît la lecture des plans, de la cartographie urbaine et des dessins, est en mesure d'interpréter les données brutes de statistiques, d'enquêtes et d'établir les cartes correspondantes. Il établit des croquis, des plans de construction et éventuellement, les détails d'exécution d'ouvrages courants suivant les directives et croquis qui lui sont donnés. Exécute tous les relevés 420*

*Les 2 échelons pré existants sont remplacés par un échelon unique.*

*Dessinateur-projeteur*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau BAC minimum, il a l'expérience professionnelle en matière de construction, de législation, de règlements et de coutumes en vigueur dans le bâtiment. Sur l'esquisse d'un projet, effectue une mise au point permettant la discussion avec le client avant l'étude définitive. Etablit les plans et détails d'exécution complets, fournit les éléments en vue de la rédaction des devis descriptifs relatifs à tout corps d'état ; éventuellement suit l'exécution des travaux 450*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des tâches du 1<sup>er</sup> échelon, possède une expérience professionnelle équivalente et confirmée et un niveau minimum de BTS 530*

*Dessinateur-projeteur-compositeur*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau BTS, DUT, ayant une formation technique supérieure, et/ou une expérience professionnelle équivalente, a les connaissances architecturales de maître d'œuvre. Exécute sur simples indications l'esquisse du projet ainsi*

---

*qu'une première mise au point pour permettre la discussion avec le maître d'ouvrage avant l'étude définitive. Assure la réalisation du projet définitif et établit les devis quantitatifs tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents 600*

*Coefficient intermédiaire 650*

*Coefficient intermédiaire 700*

*Agent de maîtrise*

*Niveau 1*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*Niveau 2*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De formation technique supérieure (niveau architecte) en plus des tâches du 1<sup>er</sup> échelon, rédige les pièces contractuelles, assure la vérification de tout mémoire, décompte de travaux, le suivi des chantiers tenant compte des besoins réels des occupants notamment les contraintes physiques, financières sociales et économiques. Est capable de maîtriser les opérations simples et complexes et assure certaines relations auprès des administrations 870*

### *3. Conseillers techniques*

*1<sup>er</sup> échelon*

*Technicien ayant une formation de niveau BTS, DUT, niveau architecte au minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme, agence ou permanence. Assure le relevé des lieux et effectue les croquis sommaires. Etablit un diagnostic sur l'état des existants et des prescriptions simples, estime le coût des travaux, contrôle la conformité des devis et des travaux avec le programme défini. Est capable de concevoir un projet simple en rapport avec la situation des demandeurs 530*

*Coefficient intermédiaire 550*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus de la qualification et des tâches du 1<sup>er</sup> échelon, connaît les modalités de financement, l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la bonne exécution des ouvrages, assure la constitution des dossiers et la surveillance des chantiers en liaison avec les partenaires et les entreprises 600*

*Coefficient intermédiaire 650*

*Coefficient intermédiaire 700*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des compétences du 2<sup>ème</sup> échelon, assure le suivi technique d'une opération de réhabilitation de plusieurs logements en lien avec le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre et en collaboration avec le chargé d'opération. Il contrôle les coûts, établit les pièces écrites, suit la bonne exécution des travaux, vérifie les situations et les décomptes de la partie technique. Effectue le contrôle budgétaire et technique de l'opération 730*

*Agent de maîtrise*

*Niveau 1*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*Niveau 2*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

### *Gestion*

*Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.*

#### *1. Entretien des immeubles*

*Agent d'entretien*

---

*Assure exclusivement le nettoyage des parties communes d'un immeuble ou groupe d'immeubles (nettoyage, ordures ménagères...) travaille sous la responsabilité du gardien 420*

*Ouvrier d'entretien*

*1<sup>er</sup> échelon*

*En plus des travaux confiés aux agents d'entretien, il peut effectuer de petits travaux d'entretien courant et travaille sous la responsabilité du gardien 430*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'entretien des immeubles et effectue les réparations nécessaires du fait de sa polyvalence. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier 440*

*2. Ouvriers qualifiés et chefs d'équipes*

*Ouvrier qualifié*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il possède une technique déterminée et effectue selon les directives des travaux courants. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier 440*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*Possède par formation de niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, une technique déterminée et effectue selon des directives des travaux courants 450*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*En plus du niveau BEP possède par expérience de bonnes connaissances professionnelles, effectue selon les instructions reçues les travaux de sa spécialité et prend des initiatives 460*

*Ouvrier hautement qualifié*

*1<sup>er</sup> échelon*

*Possède niveau BAC minimum et/ou expérience professionnelle équivalente et une parfaite maîtrise de son métier. Effectue les travaux les plus délicats dans sa spécialité et est susceptible d'assurer la fonction de monitorat 470*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des qualifications du 1<sup>er</sup> échelon, a de l'expérience dans les fonctions attribuées 480*

*Chef d'équipe*

*1<sup>er</sup> échelon*

*En plus du niveau précédent, a toutes les connaissances nécessaires pour coordonner et diriger le travail remis par le chef de service. Assure la responsabilité du stock des matériaux, des véhicules et du matériel affecté à son service 490*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus de la qualification du 1<sup>er</sup> échelon et de l'expérience professionnelle équivalente, il a la capacité d'établir des rapports sur les activités de l'équipe 500*

*Coefficient intermédiaire 550*

*Encadrant Technique*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise une spécialité et est en capacité de transmettre ce savoir-faire à un public en insertion 600*

*Coefficient intermédiaire 650*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise différentes spécialités et est en capacité de transmettre ces savoirs-faire à un public en insertion 700*

*Coordinateur Technique*

*Agent de maîtrise*

*Niveau 1*

*De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers 750*

*Niveau 2*

*De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers 800*



---

### 3. Gestion immobilière

#### Gardien d'immeuble

##### 1<sup>er</sup> échelon

Logé dans l'immeuble ou ses annexes, assure la surveillance générale des parties communes, de leur entretien et des petites réparations, conformément aux règles générales définies dans la convention collective des SA d'HLM. Fait respecter le contrat de location en liaison avec le gestionnaire. Etablit la liaison entre les occupants et les organismes pour les travaux et réparations 420

##### 2<sup>ème</sup> échelon

De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, assure le gardiennage de plusieurs immeubles, renseigne les locataires de façon sommaire, détermine avec les gestionnaires les travaux d'entretien à effectuer dans l'immeuble et contrôle leur exécution 430

#### Gestionnaire

##### 1<sup>er</sup> échelon

De niveau BEP minimum, il est placé sous la responsabilité du gestionnaire immobilier, reçoit les candidats au logement, leur propose des logements disponibles, est capable d'effectuer les visites, les états des lieux, de procéder à l'appel des loyers et d'établir les quittances 420

##### 2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, est capable de démarcher les bailleurs afin de recenser les logements vacants et est en mesure de prendre l'initiative de renseigner le bailleur sur les possibilités techniques et financières offertes et d'assurer les relations avec les administrations et les locataires. Prend en charge les modalités de location, d'entretien et de réparations courantes 430  
L'emploi pré existant de receveur encaisseur est supprimé.

Coefficient intermédiaire 450

##### 3<sup>ème</sup> Échelon

De niveau BTS et/ou expérience professionnelle équivalente et en plus des tâches du 2<sup>ème</sup> échelon, assure la responsabilité du service de gestion immobilière, l'occupation optimale des logements à gérer ainsi que la liaison entre les services internes concernés 500

Coefficient intermédiaire 550

Coefficient intermédiaire 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 700

#### Gestionnaire immobilier

En plus des attributions du gestionnaire du 3<sup>ème</sup> échelon, possède la maîtrise de la gestion immobilière ainsi que le diplôme requis pour l'obtention de la carte professionnelle. Assure la coordination de l'activité immobilière et connaît les possibilités de l'organisme en ce domaine 730

#### Agent de maîtrise

##### Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe 750

##### Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe 800

#### Gestionnaire immobilier principal

En plus des qualifications et des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées 870

### 4. Gestion sociale

#### Agent social

##### 1<sup>er</sup> échelon

Agent de niveau BAC et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en collaboration et sous le contrôle

---

direct du responsable de service, est chargé, en liaison avec les travailleurs sociaux, d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes ou de familles et de contribuer à leur réinsertion dans l'environnement. 430

Coefficient intermédiaire 450

2<sup>ème</sup> échelon

Agent titulaire d'un diplôme de travailleur social et/ou justifiant d'une expérience professionnelle similaire pour exécuter les tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon et sous la responsabilité du responsable de service 500

Coefficient intermédiaire 550

3<sup>ème</sup> échelon

En plus des qualifications et des attributions du 2<sup>ème</sup> échelon et/ou de l'expérience professionnelle équivalente, assume la rédaction de rapports ou études avec propositions d'actions s'adaptant au mieux au cas étudié. Il assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux référents. 600

4<sup>ème</sup> échelon

Titulaire du diplôme de travailleur social et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il exerce, en plus des fonctions du 3<sup>ème</sup> échelon, la fonction de coordination de plusieurs agents et l'animation de quartier à la fois individuelle et collective en liaison avec les travailleurs sociaux. Il possède une connaissance de la réglementation sur le droit au logement et est compétent pour dresser un constat de la situation. Il est capable en fonction des besoins et des problèmes repérés d'établir des projets avec les personnes et les services sociaux référents. 660

Coordonnateur social

1<sup>er</sup> échelon

Agent de niveau universitaire chargé de la coordination des actions individuelles des agents sociaux et des actions collectives au profit des familles logées en appartement de transit, en centre d'accueil ou dans un quartier faisant l'objet d'un programme spécifique et complexe 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

2<sup>ème</sup> échelon

En plus des qualifications et des attributions du 1<sup>er</sup> échelon, supervise les actions individuelles et les opérations complexes, anime les actions collectives entreprises dans les différents secteurs suivis par les gestionnaires et les animateurs et les coordonne, assure les relations avec les institutions et organismes collaborant à la réinsertion des familles. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées 870

### Accueil - Conseil - Traitement des dossiers

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.

Conseiller Habitat

1<sup>er</sup> échelon

De niveau BAC minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil et le conseil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence. À partir d'une estimation des travaux, est en mesure de saisir sur matériel informatique toute ouverture de dossier en maîtrisant le traitement de texte, établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé, effectue ou contrôle la constitution des dossiers nécessaires aux financements sociaux, connaît le fonctionnement et les possibilités de l'organisme, effectue des enquêtes à domicile 430

Coefficient intermédiaire 450

2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BTS minimum, en plus des qualifications et des tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, à la capacité d'analyse des textes officiels sur le logement et assure la responsabilité des dossiers et des comptes clients 500

---

Coefficient intermédiaire 550

3<sup>ème</sup> échelon

En plus de la qualification du 2<sup>ème</sup> échelon et/ou de l'expérience professionnelle acquise, assure le montage d'opérations complexes et la gestion des comptes clients, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, peut assurer la coordination de plusieurs agents 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 750

4<sup>ème</sup> échelon

Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière et en plus des tâches définies au 3<sup>ème</sup> échelon est capable de rédiger des documents ou notes de synthèse pour le public, les administrateurs, le personnel et de participer aux études de portée générale 750

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe 800

Conseiller(e) habitat principal

En plus des qualifications et attributions du quatrième échelon, assure la coordination d'un ou plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées 870

### Documentation - Information - Communication

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.

#### 1. Documentation

Documentaliste

1<sup>er</sup> échelon

Agent de niveau BAC minimum, centralise, analyse et diffuse les documents ayant trait à l'activité de l'organisme. Etablit le classement et tient à jour le répertoire de ces documents 430

Coefficient intermédiaire 450

2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BTS minimum et/ou de l'expérience professionnelle acquise, accomplit les mêmes tâches qu'au 1<sup>er</sup> échelon, recherche l'exploitation de documents à la demande d'un autre service, avec rédaction d'une note de synthèse et est éventuellement responsable du service 530

#### 2. Information - Communication

Chargé d'information-communication

1<sup>er</sup> échelon

Titulaire du BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, conçoit et réalise des documents simples dans sa spécialité (audiovisuel, journalistique...) 530

Coefficient intermédiaire 600

2<sup>ème</sup> échelon

De niveau BTS minimum et/ou ayant une expérience équivalente confirmée, en plus des tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, élabore à la demande d'un autre agent des documents d'information et/ou une campagne sur un thème donné, dans sa spécialité, sous la responsabilité d'un chef de service ou de la direction. Il maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication 660

Coefficient intermédiaire 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

---

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*Niveau 2*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*Titulaire d'un diplôme supérieur reconnu, en plus des tâches du 2<sup>ème</sup> échelon, prend tout contact avec les médias et élabore une politique d'information pour l'organisme sur les directives et sous le contrôle de la direction 870*

*Études et suivi - Animation*

*Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures, peuvent avoir recours en fonction des niveaux de salaires pratiqués aux coefficients 340 et 380.*

*Enquêteur*

*Collaborateur de niveau BEP et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente qui, à partir d'un questionnaire établi, est chargé de recueillir des informations auprès d'une population donnée 420*

*Coefficient intermédiaire 450*

*Assistant d'études ou d'opérations*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau Licence ou Maîtrise et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, est capable, sous la responsabilité du chargé d'études ou d'opérations, de mettre en forme les résultats et enquêtes d'urbanisme par la composition et la réalisation de documents d'information, et de participer au montage et au suivi d'opérations simples sous leurs aspects technique, financier, administratif et social 530*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des qualifications et des tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, il justifie d'une expérience confirmée 600*

*Chargé d'études*

*1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau Maîtrise ou 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des compétences ci-dessus, assure les responsabilités d'une étude ne présentant pas de difficultés exceptionnelles et la coordination du travail d'assistants d'études. Travaille de façon autonome sur un programme précis défini avec le chargé d'opérations éventuellement concerné, le chef de service, s'il existe, ou à défaut en relation directe avec le responsable de l'organisme. Assure des missions spécifiques liées à son emploi et à ses compétences, par exemple : fonctionnement du service de documentation, conseil aux chargés d'opérations dans des secteurs spécialisés : financement, législation 660*

*Coefficient intermédiaire 700*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1<sup>er</sup> échelon conduit des études présentant des difficultés certaines et éventuellement les réalise seul. Prend les initiatives nécessaires à la conduite de ces études en liaison avec le chef du service études ou le responsable de l'organisme 730*

*Agent de maîtrise*

*1<sup>er</sup> échelon*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des attributions du 2<sup>ème</sup> échelon, possède une qualification reconnue lui permettant d'assurer de façon autonome la conduite et la coordination d'études réalisées par un ou plusieurs chargés d'études qu'il guide et conseille*

*Chef de service études*

*De formation supérieure, il est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres en liaison avec le directeur de l'organisme 1000*

*Chargé d'opérations**1<sup>er</sup> échelon*

*De niveau Maîtrise ou 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, il est responsable de l'animation d'un projet social ou urbain chargé de la relation et de la communication avec les maîtres d'ouvrages et les collectivités locales. Sa responsabilité s'étend aux aspects :*

*Administratifs : il est chargé de l'animation, de l'information, de la coordination et du contrôle des différentes phases du programme envisagé ;*

*Financiers : il constitue les dossiers financiers (demande de prêts, de primes ou de subventions) et conseille tout intéressé sur les diverses possibilités financières qui lui sont offertes ;*

*Techniques : il effectue les enquêtes sur les immeubles à restaurer et procède à la constitution ainsi qu'au contrôle de tout dossier d'étude ou de pré-étude technique demandé par toute personne intéressée à l'opération projetée ;*

*Sociaux : il résout les problèmes de logements temporaires ou définitifs et recherche avec les partenaires les solutions aux différents problèmes rencontrés ;*

*Urbanistiques et territoriaux : il recueille et fournit les éléments d'analyse des spécificités locales du territoire, du bassin d'emploi, d'habitat, du peuplement, des partenaires.*

*Il peut assurer la coordination de plusieurs agents. 660*

*Coefficient intermédiaire 700*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé et en plus des attributions du 1<sup>er</sup> échelon, est responsable de plusieurs opérations simples de restauration immobilière qu'il anime et dirige et/ou d'une opération complexe. Traite en plus tous les problèmes d'ordre juridique, technique, financier, administratif et urbanistique dans le cadre de ses fonctions 730*

*Agent de maîtrise**1<sup>er</sup> échelon*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800*

*3<sup>ème</sup> échelon*

*De niveau 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé. Il assure les tâches définies au 2<sup>ème</sup> échelon, est capable d'assurer la conduite et la coordination de plusieurs opérations complexes. 870*

*Chargé de mission**1<sup>er</sup> échelon*

*De formation supérieure 3<sup>ème</sup> Cycle et/ou expérience professionnelle équivalente à celui de la licence, il exécute des tâches diverses confiées par la direction et nécessitant des connaissances approfondies en matière administrative, technique, sociale, urbanistique ou financière pour conduire un projet d'ensemble. Cette fonction implique le sens de l'initiative et de la responsabilité dans les relations avec les partenaires de l'organisme et une bonne connaissance des possibilités de l'organisme 900*

*2<sup>ème</sup> échelon*

*Outre les qualifications du chargé de mission du 1<sup>er</sup> échelon, il est en mesure de conduire simultanément plusieurs projets complexes au sein de l'organisme et de la représenter dans les négociations auprès des instances tant internes qu'externes. Il peut recevoir à cet effet, une délégation élargie pour l'exécution de ces tâches 1000*

*Direction**Responsable de service*

---

#### *1<sup>er</sup> échelon*

*De formation supérieure et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le chef de service est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres 1000*

#### *2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des attributions du 1<sup>er</sup> échelon, il intervient auprès des différents services et le cas échéant établissements ou agences de l'organisme dans son domaine de compétence 1050*

#### *Responsable d'agence*

#### *1<sup>er</sup> échelon*

*Outre une formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme sur un secteur géographique donné qui lui est confié 1000*

#### *2<sup>ème</sup> échelon*

*En plus des attributions du 1<sup>er</sup> échelon, et à une échelle géographique plus étendue notamment départementale, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme, ainsi que de missions internes ou externes déléguées par le directeur concernant le secteur géographique couvert 1050*

#### *Directeur-adjoint*

*De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur-adjoint participe à la mise en œuvre des décisions, assure une partie de l'organisation et du fonctionnement de l'organisme et contribue à l'élaboration des budgets, le représente à l'extérieur en lien avec le directeur et sur délégation expresse du président, et remplace le directeur en cas d'absence 1100*

#### *Directeur*

#### *1<sup>er</sup> échelon*

*De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur assure et rend compte de la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration, développe l'activité découlant du projet, assure le bon fonctionnement de l'organisme en termes d'organisation, de gestion financière et des ressources humaines, participe à la promotion de l'organisme et du réseau, met en cohérence activités, moyens et projet global, dans un organisme employant moins de 20 salariés 1200*

#### *2<sup>ème</sup> échelon*

*Il assure les tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, dans un organisme employant de 20 à 49 salariés 1300*

#### *3<sup>ème</sup> échelon*

*Il assure les tâches définies au 1<sup>er</sup> échelon, dans un organisme employant 50 salariés ou plus 1400*

#### *Directeur général*

*De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il supervise et fédère différents organismes ou agences ou établissements et/ou services. Il propose, anime et met en œuvre le projet global de l'organisme, l'ensemble de ses actions et activités. À ce titre, il assure les relations avec l'extérieur sur délégation expresse du président, il gère et anime l'équipe, prépare et suit les budgets et en assure le contrôle, définit la politique des ressources humaines et assume la responsabilité des relations sociales 1500*

#### *Directeur / délégué territorial*

*De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il assure la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration de l'union territoriale et il en rend compte, conduit la stratégie de développement du réseau au niveau du territoire couvert, y compris structures dédiées rattachées le cas échéant, assure sur délégation expresse du président la représentation externe en lien avec les administrateurs et les directeurs, anime le réseau dans le territoire et apporte appuis et conseils aux organismes adhérents en interface avec la fédération nationale, conduit les actions de communication, assure le bon fonctionnement de l'union territoriale en termes d'organisation et de gestion financière et des ressources humaines 1500*

#### *Directeur fédéral*

*De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'état accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il agit sur délégation du président. En particulier, il est en charge :*

*- de l'appui et la structuration du mouvement, notamment sur les territoires,*

- 
- de la conduite de son organisation et de sa professionnalisation,
  - de l'animation du réseau des directeurs,
  - de la responsabilité hiérarchique des services fédéraux 1500

## **Salaires**

### **Accord du 13 décembre 2017**

[Étendu par arr. 26 déc. 2018, JO 29 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FEC FO ;

Solidaires.

#### **Article 1er**

En application de l'article 24 de la Convention Collective Nationale, la Commission Paritaire chargée du suivi et de la négociation de la Convention Collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 13 décembre 2017 sous la présidence de Gaëlle Dupont, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2018 dans les conditions suivantes :

- Une augmentation de 0,25 % au titre de la revalorisation des salaires, applicable à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2018,
  - Une augmentation de 0,45 % au titre de l'évolution des salaires, applicable à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2018,
- portant pour l'horaire légal de travail la valeur du point de 1,8432 € (recommandation patronale pour 2017) à 1,8561 € et la valeur de la partie fixe de 701,9113 € (recommandation patronale pour 2017) à 706,8247 € à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2018.

#### **Article 2**

Les parties signataires conviennent de se revoir en novembre 2018 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour l'évolution des salaires sur l'année 2019.

#### **Article 3**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 4**

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

### **Accord n° 23 du 15 septembre 2022**

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

#### **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.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, une recommandation patronale avait été faite par la Fédération SOLIHA, auprès des structures des Personnels des Pact Arim afin de revaloriser les salaires minimaux du secteur. Toutefois, du fait de l'augmentation importante du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, au 1<sup>er</sup> mai et au 1<sup>er</sup> août 2022 ainsi que d'une forte inflation, dans le cadre de la NAO, plusieurs négociations salariales se sont de nouveau tenues en vue de nouvelles augmentations salariales. À cet effet, les partenaires sociaux ont dû travailler sur plusieurs leviers, et ce notamment sur une évolution des coefficients de la grille de classification. Il est précisé que le présent accord n'apporte aucune modification sur le système de classification des personnels des Pact Arim. Il vise uniquement à réévaluer certains coefficients jugés aujourd'hui inférieur et pouvant bloquer des propositions d'évolutions salariales lors de la NAO.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des Pact Arim, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale. Il modifie de ce fait des dispositions de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

### **Article 1** **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des Pact Arim relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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** **Évolution de la valeur de point et de la valeur fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

— La valeur du point est fixée comme suit :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 €

— La partie fixe est égale à :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 787,2351 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 877,2047 €

### **Article 4** **Évolution du montant de coefficients au sein de la classification des personnels des Pact Arim**

#### **Article 4.1** **Modification de l'article 8 de l'accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois**

(Voir CCN «Habitat : personnels Pact et Arim», Accord du 19 mai 2015, article 8)

#### **Article 4.2** **Conséquences**

Dans la mesure où le coefficient minimal de la grille de classification des personnels des Pact Arim est fixé à 480 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

— La mention indiquée dans l'ensemble de la grille de classification des personnels des Pact Arim «Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380» est supprimée.

— Tout emploi figurant dans de la grille de classification des personnels des Pact Arim dont son coefficient est inférieur à 480, ce coefficient est modifié et remplacé par le coefficient de 480.

— En conséquence, tout salarié ayant un coefficient inférieur à 480 doit obligatoirement à compter du 1<sup>er</sup> janvier



---

2023, bénéficier d'un coefficient à minima égal à 480 pour le calcul de son salaire minimum.

#### **Article 5** **Engagements des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations salariales en juin - juillet 2023.

#### **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 accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

#### **Article 8** **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 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.

### **Accord n° 25 du 6 juillet 2023**

[Étendu par arr. 9 oct. 2023, JO 13 oct., applicable à compter de sa date d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

#### **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.

À la suite de l'évolution du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023, le salaire minimum conventionnel s'est retrouvé inférieur à ce nouveau montant. Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises pour une nouvelle négociation salariale. L'évolution salariale conclue par le présent texte tient compte du contexte actuel à savoir une forte inflation depuis plusieurs mois mais aussi de la situation financière des structures qui ne peuvent supporter une évolution importante en cours d'année.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui ne concerne que la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

---

## **Article 1**

### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des PACT ARIM relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleur, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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**

### **Évolution de la valeur fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim**

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023,

- La partie fixe est égale à :
  - Pour 35 heures payées 35 heures : 822,2351 €
  - Pour 35 heures payées 39 heures : 912,2047 €
- La valeur du point reste fixée comme suit :
  - Pour 35 heures payées 35 heures : 1,9410 €
  - Pour 35 heures payées 39 heures : 2,1629 €

## **Article 4**

### **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 5**

### **Entrée en vigueur**

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

## **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.

## **Accord n° 26 du 16 octobre 2023**

[Étendu par arr. 25 janv. 2024, JO 7 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

Fédération SOLIHA Solidaire pour l'habitat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO.

---

## 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.

Les partenaires sociaux se sont alors réunis à plusieurs reprises ces derniers mois afin de négocier sur les salaires. Après la conclusion de l'accord n° 25 du 6 juillet 2023, étendu par arrêté du 9 octobre 2023, faisant évoluer la partie fixe de la rémunération, les partenaires sociaux ont travaillé sur d'autres pistes complémentaires telle que l'évolution de la valeur du point pour la négociation salariale annuelle obligatoire 2024.

Le présent accord, applicable uniquement pour les structures des PACT ARIM, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette évolution salariale qui concerne la valeur du point et la partie fixe de la rémunération.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

### **Article 1** **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des structures des Personnels des PACT ARIM relevant de la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, appliquant la CCN HLA 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 L. 2261-23-1 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** **Évolution de la valeur du point et de la partie fixe - Salaires minimaux des personnels des Pact Arim**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024,

La valeur du point est fixée comme suit :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 1,96 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 2,18 €

La partie fixe est égale à :

— Pour 35 heures payées 35 heures : 867,23 €

— Pour 35 heures payées 39 heures : 957,20 €

### **Article 4** **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 5** **Entrée en vigueur**

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

### **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.

**Modalités de mise en application et de suivi de l'avenant n° 14**

***Avenant n° 15 du 30 mars 2007***

[Nonétendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat national employeur des Foyers résidences sociales et Services pour Jeunes.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFTC ;*

*CFDT ;*

*FO ;*

*CFE-CGC.*

***Preamble***

*Afin d'assurer la bonne application de la classification et de l'avenant n°14 et d'en mesurer l'impact dans les associations et auprès des salariés, les partenaires sociaux signataires décident de mettre en œuvre les dispositions ci-après :*

**Article 1**  
***Guide d'application***

*La Commission paritaire nationale de suivi élaborera un guide d'application de l'avenant 14. Ce dernier sera transmis à chaque organisme gestionnaire entrant dans le champ d'application de la CCN, communiqué aux IRP, et à la commission locale de transposition.*

*Chaque employeur tiendra un exemplaire à disposition des salariés.*

*Ce guide sera réalisé au plus tard le 30 avril 2007.*

**Article 2**  
***Modalités d'évaluation de l'accord***

*La Commission paritaire nationale de suivi élaborera une fiche d'évaluation que chaque organisme gestionnaire entrant dans le champ d'application de la CCN complètera et devra retourner à la Commission lorsque la transposition est effectuée.*

*Les données à recueillir (nombre de salariés qui ont vu une réévaluation de leur emploi, montant des primes de transposition, nombre de recours, sondages, etc.) seront déterminées par ladite Commission.*

**Article 3**  
***Bilan***

*La Commission paritaire nationale de suivi effectuera un bilan intermédiaire d'application de l'avenant n°14 en fin d'année 2007 et un bilan définitif au début du second trimestre 2008.*

*Elle proposera à la Commission mixte paritaire nationale de négociation, tout aménagement qui lui semblerait nécessaire.*

**Article 4**  
***Commission mixte paritaire nationale de négociation***

*La Commission mixte paritaire nationale de négociation se réunira avant juin 2008 pour procéder à une évaluation complète de la mise en œuvre de l'avenant n°14.*

*Elle examinera les aménagements éventuels de l'avenant n°14.*

*La Commission fera préalablement le bilan de l'utilisation des points professionnels dans la branche après la transposition, en vue d'engager une négociation sur leur encadrement.*

---

**Article 5**  
**Revalorisation du SMIC en 2007**

*Dans le cadre de la revalorisation du SMIC en 2007, les partenaires sociaux se réuniront en Commission mixte paritaire nationale de négociation dès que le nouveau niveau du SMIC sera déterminé, pour examiner les modalités à retenir afin que les minimums conventionnels de la branche restent supérieurs au dit SMIC.*

**Article 6**  
**Entrée en vigueur**

*Le présent avenant prendra effet en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail.*

**Article 7**  
**Révision, dénonciation**

*Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.*

*Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.*

*Un accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.*

**Article 8**  
**Extension**

*Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.*

**Avenant n° 19 du 12 décembre 2007**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2007]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Syndicat général des organismes privés sanitaire et sociaux à but non lucratif ;*

*Syndicat national employeurs des foyers, résidences sociales et services pour jeunes (SNEFOS).*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CGT FO ;*

*FNSS CFDT ;*

*FFASS CFE-CGC ;*

*FSS CFTC.*

**Article 1**  
**Commission paritaire nationale de suivi**

*En vue d'examiner, après le premier recours prévu à l'Article 3.4. de l'avenant 14 les litiges individuels qui subsisteraient entre l'employeur et le salarié sur le classement ou la pesée de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer, à titre transitoire, une Commission paritaire nationale de suivi de la mise en place de la classification. Sa mission se terminera au plus tard 36 mois après la date d'entrée en vigueur de cette classification.*

*Cette Commission sera composée de représentants des organisations signataires ou adhérentes de la CCN du 16 juillet 2003, selon la répartition suivante :*

- deux représentants par organisation syndicale de salariés*
- un nombre égal de représentants d'organisations syndicales d'employeurs*

*La Commission sera présidée par un membre de la Commission avec une alternance annuelle entre les collèges d'appartenance.*

*Cette Commission pourra saisir la Commission paritaire nationale d'interprétation (CPNI) sur des points des avenants 14 et 18 demandant une interprétation de portée générale, quand cela lui apparaîtra nécessaire pour se prononcer sur certaines requêtes qui lui sont soumises.*

*Les requêtes individuelles sur le classement d'un poste sont introduites auprès de la Commission par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Cette requête, écrite, ne peut s'exercer que si un désaccord subsiste après le recours prévu à l'Article 3.4. de l'avenant 14 ou en cas de carence de la Commission locale de la transposition. La Commission se prononce dans les trois mois qui suivent la réception de la requête. Ce délai peut être porté à cinq mois, si la CPNI a été saisie à sa demande.*

*Les avis et décisions de la Commission sont pris selon les règles en vigueur à la CPNI. Ses réponses sont données en une seule fois et en dernier ressort dans la branche. Dès l'issue de ses débats, un relevé de décision est établi*

---

et transmis aux parties.

## **Article 2** **Salaire minimum conventionnel**

À la date d'application des avenants 14 et 18, le salaire minimum conventionnel de chaque emploi est déterminé sur la base de la «Position minimum» des critères de l'emploi-repère auquel il est rattaché, telle qu'elle figure au «Tableau de pesée et liste des emplois-repères» (Annexe I, de la convention collective nationale).

## **Article 3** **Étalement**

Si la pesée de l'emploi conduit à une rémunération B supérieure à la rémunération A (définie à l'article 3.2.1 de l'avenant 14), l'augmentation de salaire pourra être réalisée en deux étapes, sous réserve que la rémunération de base à la date d'application des avenants 14 et 18 respecte le salaire minimum conventionnel défini à l'article 2 ci-dessus. La rémunération B calculée selon les dispositions de l'article 16-2-6, est acquise par le salarié au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Toute notification de transposition plus favorable, faite avant la date de signature de cet avenant, reste acquise au salarié.

## **Article 4** **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Le délai de 6 mois de mise en œuvre prévu en préambule de l'Article 3 pour le passage au nouveau système, n'entraîne aucun décalage dans l'entrée en vigueur de cet accord qui s'appliquera à tous les salariés présents à cette date. En cas d'examen tardif du classement des postes qu'ils occupent, des rappels sur salaire seront effectués à compter de la date d'entrée en vigueur indiquée dans cet Article.

## **Article 5** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 6** **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

## **Article 7** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

# **Intégration des salariés provenant d'autres organismes**

## **Avenant n° 16 du 30 mars 2007**

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> juill. 2007]

## **Article 1** **Champ d'application**

Afin de prendre en compte l'expérience acquise par des salariés recrutés dans les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs provenant d'un des organismes mentionnés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles, les partenaires sociaux signataires décident des dispositions suivantes :

## **Article 2** **Modalités**

L'intégration des salariés visés à l'article 1 s'effectue dans les conditions suivantes :

### **Article 2.1** **Prise en compte de l'expérience**

Le calcul de la prise en compte de l'expérience s'effectue selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de l'avenant n° 14 par l'attribution à l'embauche d'un Complément d'ancienneté (CA).

Dans la limite de 12 ans, l'expérience est intégrée par l'attribution de 50 % des points retenus en application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 soit 79 points maximum (\*)

Ce décompte est effectué à partir du ou des certificats (s) de travail fourni(s) par le salarié.

---

## **Article 2.2**

### **Interruption d'activité**

Les interruptions d'activités (hormis celles assimilées à du temps de travail effectif) sont déduites de date à date. Si l'interruption d'activité est supérieure à 2 ans (hormis celle assimilée à du temps de travail effectif ou un congé parental dans la limite de deux ans), l'expérience ne sera pas prise en compte.

## **Article 3**

### **Ancienneté**

À compter de son recrutement, le salarié relevant du champ d'application de l'article 1 ci-dessus bénéficiera de l'attribution de points d'expérience prévue à l'article 16.5.1, indépendamment du complément d'ancienneté de l'article 2.1.

## **Article 4**

### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2007 et ne s'applique qu'aux salariés embauchés à partir de cette date.

## **Article 5**

### **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

Un accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

## **Article 6**

### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Retraite complémentaire**

### **Avenant n°29 du 20 décembre 1990**

[Étendu par arrêté du 24 avril 1991, JO 7 mai 1991]

## **Article 1**

### **Régime supplémentaire**

Il est institué un régime supplémentaire de retraite en complément du régime normal prévu par les articles 3 (non-cadres) et 11 (cadres pour la tranche A des salaires). Il s'applique donc l'ensemble du personnel.

Le taux contractuel de cotisation de ce régime supplémentaire est fixé à 2 p. 100.

La moitié, au minimum, de cette cotisation est à la charge de l'employeur sur la base du taux d'appel fixé par l'Arcco.

## **Article 2**

### **Conditions d'application**

La pesée en cours dans les diverses caisses déterminera le niveau des revalorisations accordées au personnel (pour les périodes travaillées antérieurement dans la profession) ainsi qu'éventuellement aux retraités et radiés.

Cette revalorisation s'appliquera également au personnel en retraite pour la partie de la carrière qui s'est déroulée dans des entreprises disparues au jour de la date d'application de cet avenant.

## **Article 3**

### **Date d'effet**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour les adhérents des organisations signataires et au premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension pour les foyers non adhérents.

## **Régime de prévoyance**

### **Avenant n° 2 du 14 novembre 2003**

### **Choix de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance «Risque décès**

---

## et arrêt de travail»

[Étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004]

### Préambule

Cet avenant annule et remplace celui conclu le 4 juillet 2002.

#### Article 1

##### Objet

Cet avenant a pour objet de désigner l'institution gestionnaire du régime de prévoyance «risque décès et arrêt de travail» en application des dispositions de l'article 17.14 de la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

#### Article 2

##### Désignation du régime

Les signataires désignent la CRI Prévoyance du Groupe IONIS pour assurer la prévoyance «risque décès et arrêt de travail» des salariés couverts par la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

#### Article 3

##### Dispositions particulières

Au cours de l'année 2004, la Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance engagera une consultation auprès de diverses institutions de prévoyance en application des alinéas 1 et 2 de l'article 17.14, afin de permettre à la Commission paritaire nationale de négociation de désigner à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'institution gestionnaire du régime de prévoyance «risque décès et arrêt de travail» de la branche.

#### Article 4

##### Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent texte.

### Protocole d'accord de gestion administrative en matière de prévoyance collective

Conclu d'une part entre,

La Commission Paritaire de la Convention Collective du 22 mai 2002 domiciliée à

SNEFOS-JT, 14 passage Dubail

75010 Paris

composée :

— pour le collège employeur par :

SNEFOS-JT

— pour le collège salarié par :

CFDT,

CGT-FO,

CFTC,

ci-après dénommée : la «Convention Collective»

et d'autre part,

l'Institution de prévoyance

CRI-Prévoyance

50, route de la Reine - BP 85

92105 Boulogne Billancourt Cedex

#### Article 1

##### Origine et objet du protocole d'accord

Ce protocole résulte de la mise en place des régimes de prévoyance et frais de santé prévus aux chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective Nationale des Foyers de Jeunes Travailleurs signée le 22 mai 2002.

Il a pour objet de définir les conditions générales et les modalités de gestion administrative de ces régimes par l'institution désignée.



---

## **Article 2**

### **Point de départ**

Ce protocole s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, date d'effet des chapitres XVII et, XVIII de la Convention Collective Nationale.

## **Article 3**

### **Obligations des associations gestionnaires de foyers envers l'institution gestionnaire des régimes**

L'employeur est tenu d'affilier l'ensemble des catégories de salariés prévu à la Convention Collective en fonction des anciennetés requises. L'entreprise retourne à l'institution gestionnaire la déclaration prévue à cet effet.

Dans tous les cas, chaque association devra adhérer sur des bases strictement conformes aux dispositions des chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective Nationale, les garanties supplémentaires devant figurer sur un contrat spécifique remis à l'entreprise.

Après adhésion au régime de prévoyance, l'employeur est tenu de reverser à la fin de chaque trimestre les parts patronales et salariales telles qu'elles sont déterminées par les articles 18.10 et 18.5 de la Convention Collective. À défaut de paiement en temps voulu d'une fraction de cotisation, l'organisme gestionnaire envoie à l'employeur une mise en demeure par lettre recommandée. Sans réponse, l'organisme gestionnaire recouvre par les voies légales les cotisations dues.

Une majoration de pénalité est exigible. Elle est fixée à 1,50 % des sommes dues par mois de retard après l'échéance.

## **Article 4**

### **Contrôles que peut effectuer l'institution gestionnaire**

L'employeur tient à la disposition de l'institution gestionnaire toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

## **Article 5**

### **Délais de traitement des dossiers**

Chaque employeur reçoit dès l'adhésion du foyer l'ensemble des documents nécessaires à la gestion des cotisations et des prestations (fiche de renseignements, demande d'indemnités journalières, demande de capital décès, d'allocations obsèques....

Dès la survenance d'un arrêt de travail, d'un décès ou lors d'une demande de remboursement, le dossier complet doit être expédié à la délégation gestionnaire (voir pièces en annexe).

L'institution CRI Prévoyance observe des délais de paiement suivants à compter de la réception du dossier complet de demande de prestations :

- 5 jours ouvrables pour les frais de santé,
- 10 jours ouvrables pour décès et arrêt de travail.

De la même façon, la réponse à un courrier ne doit pas dépasser 7 jours ouvrables.

D'autre part, la Cri prévoyance devra faire connaître les membres du personnel des délégations gestionnaires chargés du suivi de gestion afin que les employeurs et les salariés des Foyers de jeunes travailleurs connaissent nommément et puissent joindre des correspondants attitrés. Les noms de ces personnes seront signalés sur la notice à destination des salariés.

## **Article 6**

### **Règles de gestion administrative**

#### **a)**

#### **Durée des garanties accordées aux salariés**

Les dispositions des garanties accordées aux salariés sont prévues par le texte de la Convention Collective.

#### **b)**

#### **Dévolution du capital décès**

En application de l'article de la Convention Collective Nationale.

#### **c)**

#### **Incapacité et invalidité des personnes non prise en charge par la Sécurité Sociale**

Ce sont les modalités de gestion spécifiques aux salariés effectuant, tous employeurs confondus, moins de 200 heures de travail par trimestre, et n'ayant pas droit de ce fait, aux prestations du régime de base en matière d'arrêt de travail (hors accident du travail et maladie professionnelle).

---

## Principe général

L'organisme gestionnaire a la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la continuation du service de prestations.

### Règles de gestion des indemnités journalières (maladie ou accident de la vie privée)

Le montant des indemnités calculées dans le cadre de la garantie incapacité de travail sera versé à l'employeur sur production des pièces suivantes :

- avis d'arrêt de travail établi par le médecin ayant prescrit l'arrêt, indiquant notamment la date de début de l'arrêt et sa durée prévisible,
- notification du refus d'intervention de la Sécurité Sociale,
- demande de remboursement complétée et signée par l'employeur. Ce document n'est plus exigé après la rupture du contrat de travail ; il est alors remplacé par un certificat sur l'honneur établi par le salarié et attestant de son arrêt,
- éventuellement avis de prolongation accordé par le médecin traitant.

Ces pièces doivent être envoyées dans un délai de 30 jours suivant le début de l'arrêt.

### Règles de gestion de l'invalidité

Pour la détermination de l'invalidité, il sera tenu compte de l'incapacité fonctionnelle et professionnelle selon les règles qui suivent.

L'incapacité fonctionnelle est établie d'après le «barème des accidents du travail» de la Sécurité Sociale sur expertise médicale.

L'incapacité professionnelle est définie par accord entre le médecin traitant et le médecin contrôleur de l'organisme assureur, avec arbitrage éventuel d'un médecin expert.

Elle est appréciée de 0 à 100 %, d'après le taux et la nature de l'incapacité fonctionnelle par rapport à la profession exercée, en tenant compte de la façon dont elle était exercée antérieurement à la maladie ou à l'accident, des conditions normales d'exercice de la profession, des possibilités d'exercice restantes, ainsi que des répercussions de cette incapacité sur les revenus professionnels du salarié.

L'incapacité à 100 %, déterminée avant le 60<sup>ème</sup> anniversaire du participant, ouvre droit au paiement anticipé du capital.

### Contrôle

À compter du 61<sup>ème</sup> jour d'arrêt, le salarié devra se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par l'organisme gestionnaire. Il devra fournir, sur demande, les pièces justificatives dont l'assurance de confidentialité lui est garantie.

Sauf cas de force majeure, le salarié qui ne se présente pas à la convocation du médecin contrôleur perd son droit à prestation tant que ce contrôle n'a pas eu lieu.

Dans ce cas, le versement de prestations éventuelles, si l'état de santé le justifie au regard des garanties offertes, ne reprend qu'à partir de la date du contrôle effectué par le médecin contrôleur, et ne s'applique qu'à la période postérieure à ce contrôle.

Si le salarié ne peut se déplacer, il devra faire parvenir un certificat médical de son médecin traitant le spécifiant, et en précisant la cause. Le médecin contrôleur doit alors avoir un libre accès à son lieu de traitement ou à son domicile afin de pouvoir constater la gravité de son état, et ce en dehors des heures de sorties habituellement consenties par la Sécurité Sociale.

Les décisions de l'organisme gestionnaire prises en fonction des résultats du contrôle sont notifiées au salarié par courrier recommandé. En cas de désaccord et si des éléments contradictoires sont apportés en fonction du contrôle effectué, une procédure de conciliation pourra être entamée sur décision du médecin du salarié.

## d)

### Invalidité permanente et absolue (IPA)

Il faut entendre par invalidité permanente et absolue, soit :

- L'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4.3 du code la Sécurité Sociale : «Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie»,
- l'incapacité permanente totale au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, avec un taux égal à 100 %, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital décès par anticipation.

---

e)  
**Incapacité temporaire - maternité**

— Incapacité temporaire (article de la Convention Collective Nationale)

Les interruptions de travail, non consécutives, dues à des rechutes de la même maladie ou accident entraînent l'application d'un seul délai de carence. En tout état de cause, les institutions, dans la reconnaissance d'un état de rechute, suivent la Sécurité Sociale.

— Maternité (article de la Convention Collective Nationale)

L'indemnisation en cas de congé maternité s'applique au salarié qui bénéficie de l'attribution d'un congé d'adoption régi par les dispositions du code du travail (Art. L. 122-26-1) et de la Sécurité Sociale (Art. L. 331-7).

f)  
**Revalorisation**

Elle est définie à l'article 17.9 «Indexation des indemnités et rentes».

g)  
**Définition du salaire de référence**

En application de l'article

**Article 7**  
**Exercice de la garantie**

En cas de décès du salarié, les droits sont ouverts sous la condition que le décès survienne en période de couverture, c'est à dire :

— que la Convention soit toujours en vigueur dans l'entreprise

— que le salarié, au moment du décès fasse partie de la population couverte.

En cas d'invalidité permanente et absolue, les droits sont ouverts sous la condition que la reconnaissance par la sécurité sociale survienne en période de couverture, c'est à dire :

— que la convention soit toujours en vigueur dans l'entreprise

— que le salarié, au moment de la reconnaissance, fasse partie de la population couverte.

Sont indemnisés toutes les situations d'incapacité, longue maladie et invalidité, issues d'une maladie ou d'un accident dont l'origine est située dans une période de garantie (entre la date d'effet de l'adhésion et celle de la résiliation ou de la suspension).

En cas de modification de la convention, les droits des salariés ayant des prestations en cours restent régis par les dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'origine de la maladie ou accident.

NB : la reconnaissance de l'invalidité par la Sécurité Sociale n'est pas nécessaire pour les salariés n'ayant pas de droits ouverts (voir article 4.c).

Les remboursements prévus à l'article 18.2 du chapitre XVIII «frais de Santé» doivent être afférents à des soins réalisés pendant la période de couverture, la date de soins figurant sur les bordereaux de la Sécurité Sociale faisant foi.

**Article 8**  
**Cessation des Prestations et des Garanties**

Les maladies ou accidents survenus postérieurement à la période de couverture n'ouvrent plus droit à garantie. Les bénéficiaires d'un droit antérieur conservent leurs prestations jusqu'à expiration contractuelle de ces dernières.

En cas de changement d'institution assureur et gestionnaire, les prestations d'incapacité et d'invalidité, en cours continueront d'être servies au niveau atteint à la date d'effet du changement d'organisme et ne seront pas revalorisées par ce dernier. La revalorisation sera organisée entre les partenaires sociaux et le nouvel organisme assureur désigné en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Par contre, en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès aux bénéficiaires des rentes incapacité ou invalidité sera pris en charge par l'ancien organisme assureur.

Toutefois, si le provisionnement intégral du maintien de la garantie en cas de décès pour les salariés en arrêt de travail après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 est réalisé, en revanche une période transitoire de dix ans, à compter de 2002, est prévue pour les salariés en arrêt de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002, au cours de laquelle, chaque année, un dixième du provisionnement nécessaire est constitué par l'organisme assureur.

Par conséquent, en cas de résiliation du protocole durant cette période transitoire finissant le 31 décembre 2011, les partenaires sociaux devront prévenir le nouvel assureur qu'il est redevable du solde de provisions correspondant à la différence entre le montant des engagements calculés à la date d'effet de la résiliation et la provision constituée

---

par la Cri prévoyance.

### **Cessation de la Garantie «Frais de Santé»**

La date de départ du salarié conditionne la cessation des versements de la Garantie Frais de Santé. Ainsi, la date des soins sur le bordereau de la Sécurité Sociale sera le critère déterminant.

### **Cessation des Garanties Décès et Arrêt de travail**

Les garanties cessent :

- à la date de fin du contrat de travail du participant
- à la démission de l'entreprise (si celle-ci n'entre plus dans le champ d'application)
- dès la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- à la résiliation de l'Avenant Prévoyance
- les garanties prévues en cas d'invalidité permanente et absolue cessent lors du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Cessation du versement des prestations Arrêt de travail**

Le versement des prestations arrêt de travail cesse dans tous les cas dès lors que la sécurité sociale n'indemnise plus le participant (à l'exception des salariés n'ayant pas de droits ouverts à la Sécurité Sociale - article

Les prestations journalières d'incapacité temporaire cessent d'être versées notamment :

- à la reprise du travail
- au payement de la rente d'invalidité
- à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- au plus tard le dernier jour de l'année du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

Le versement de la rente d'invalidité cesse notamment :

- lors du retour de la validité
- dès la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- et au plus tard le dernier jour de l'année du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Article 9 Exclusion de Garanties**

Sont exclues de la garantie arrêt de travail les conséquences :

- de tentatives de suicide et de mutilation volontaire. La garantie reste acquise si cette tentative est intervenue un an au moins après l'affiliation du participant au présent régime conventionnel ou au cours de la première année en cas d'inconscience du participant
- de blessures ou de lésions survenues alors que le participant est mobilisé
- de blessures ou de lésion provenant de faits de guerre ou de bombardements, dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur

Sont exclues des garanties décès :

- risque de guerre civile ou étrangère
- le suicide.

La garantie reste acquise si le suicide est intervenu un an au moins après l'affiliation du participant au présent régime conventionnel ou au cours de la première année en cas d'inconscience du participant.

### **Article 10 Prescription**

Toutes les actions en justice dérivant de la couverture incapacité sont prescrites par 5 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutes les actions de la couverture invalidité sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutes les actions en justice dérivant de la couverture décès sont prescrites par 10 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

### **Article 11 Forme de l'indemnisation**

Pendant la période où le salarié est toujours sous le contrôle de l'entreprise, les prestations d'incapacité, de longue

---

maladie et de maternité sont versées à cette dernière, au fur et à mesure de leurs demandes auprès de l'organisme gestionnaire.

Après la radiation de l'intéressé, les prestations lui sont versées directement ; elles peuvent concerner dans ce cas les périodes de longue maladie ou d'invalidité.

## **Article 12**

### **Subrogation**

Les organismes gestionnaires sont subrogés de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées.

## **Article 13**

### **Présentation annuelle des comptes**

Les comptes de résultats annuels

Les comptes de résultats consolidés comporteront les prestations versées et leur répartition par garantie, tous exercices de survenance confondus, les cotisations brutes encaissées, les provisions mathématiques et les provisions pour prestations à payer et prestations inconnues au 1<sup>er</sup> janvier et 31 décembre de l'exercice considéré, les produits financiers calculés sur les provisions mathématiques en fonction du taux d'escompte retenu pour le calcul des provisions mathématiques, ainsi que les frais de gestion.

Seront joints à ces documents, les détails individuels sur les rentes en cours de service et les provisions correspondantes et un commentaire portant sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et des conclusions qu'il convient d'en tirer.

Le coût des indemnisations incapacité/invalidité des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre fera l'objet d'une annexe spécifique.

Par ailleurs, il sera mis à disposition de la Commission Paritaire de Suivi toutes informations statistiques portant sur :

- le nombre d'adhérents
- le nombre de salariés par adhérent, de bénéficiaires (garantie «frais de santé»)
- la liste des capitaux décès et allocations obsèques versés
- des analyses de consommations médicales par acte (garantie «frais de santé»)

## **Article 14**

### **Taux de gestion**

Les taux de gestion sont les suivants :

- Garantie décès - allocations obsèques 5 %
- Garantie incapacité 10 %
- Garantie invalidité 9 %
- Garantie «frais de santé» 11 % + 1,75 % (CMU)

## **Article 15**

### **Principe de fonctionnement des adhésions**

Les adhésions de chaque foyer de jeune travailleur ou association gestionnaire sont régies dans leur fonctionnement administratif par les articles ci-dessus et par le texte des chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective.

Pour toute condition générale non stipulée dans les textes précités, les statuts, règlement intérieur et dispositions communes définis par le Conseil d'Administration de l'Institution de Prévoyance s'appliquent.

## **Article 16**

### **Interprétation des textes conventionnels**

Dans le cadre de l'application des garanties et dispositions conventionnelles, définies dans les Chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective, toute difficulté d'interprétation rencontrée par l'Institution gestionnaire sera soumise pour décision à la Commission Paritaire de gestion du régime.

## **Article 17**

### **Date d'effet**

Conformément à la Convention Collective Nationale des Foyers de Jeunes Travailleurs, la date d'effet du nouveau régime de Prévoyance, et l'application du présent protocole, est le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

---

## **Article 18**

### **Dispositions applicables en cas de modification de la Convention Collective**

Toute modification des régimes de «Prévoyance» et des «Frais de Santé», décidée par les partenaires sociaux (garanties, cotisations, conditions d'applications), sera prise en compte d'un commun accord, entre les parties dans le cadre du présent protocole.

## **Article 19**

### **Résiliation du présent protocole de gestion administrative.**

L'une ou l'autre des parties signataires du présent protocole peut en demander la résiliation chaque année, 3 mois avant la date anniversaire de la date d'effet.

## **Annexe**

### **Pièces Justificatives**

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'Institution se réserve le droit de demander toute autre pièces justificatives au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

### **Garantie Décès**

- La déclaration de décès (formulaire de l'Institution)
- Un extrait d'acte de décès et/ou un extrait d'acte de naissance du participant, ou le cas échéant des ayants droits décédés (Allocations Obsèques)
- Photocopie du livret de famille du participant, un certificat d'hérédité établi par le notaire, une attestation sur l'honneur de non-séparation judiciaire et de non divorce
- Photocopie d'une carte d'identité du ou des bénéficiaires
- Un certificat de scolarité ou d'apprentissage pour les enfants de plus de 16 ans
- Une photocopie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens du ou des enfants mineurs pour le versement des prestations le concernant
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul de la prestation
- S'il y a lieu, une copie du rapport de police ou procès-verbal de gendarmerie

### **Garantie Arrêt de Travail**

Incapacité temporaire et mensualisation (articles 33 et 35 des Conditions Générales)

- La déclaration d'arrêt de travail (formulaire de l'institution)
- Les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale
- Le certificat médical initial d'arrêt de travail et le certificat d'hospitalisation lorsque les garanties le nécessitent
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul des prestations
- Une photocopie du dernier avis d'imposition lorsque les prestations versées dépendent de la situation de famille
- En cas de rechute, reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, un certificat médical précisant qu'il s'agit de la même affection.

Incapacité permanente

- La déclaration d'Arrêt de travail (formulaire de l'Institution)
- La notification d'attribution de pension ou de rente d'invalidité permanente, émanant de la Sécurité Sociale au moment de l'ouverture des droits
- Le justificatif de paiement de la rente de la Sécurité Sociale
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul des prestations
- Une photocopie du dernier avis d'imposition lorsque les prestations versées dépendent de la situation de famille
- Un relevé d'Identité Bancaire ou Postale du bénéficiaire
- En cas d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie ou d'incapacité de travail, une attestation ASSEDIC, si le participant est licencié et perçoit à ce titre des prestations de cet organisme.

### **Garantie Frais de Santé**

- Les bordereaux de la Sécurité Sociale

---

— Les factures pour les frais d'optique, prothèses dentaires, dépassement d'honoraires.

## **Avenant n° 3 du 14 novembre 2003**

### **Choix de l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance «Frais de santé»**

[Étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004]

#### **Préambule**

Cet avenant annule et remplace celui conclu le 4 juillet 2002.

#### **Article 1** **Objet**

Cet avenant a pour objet de désigner l'institution gestionnaire du régime de prévoyance «frais de santé» en application des dispositions de l'article 18.8 de la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

#### **Article 2** **Désignation du régime**

Les signataires désignent la CRI Prévoyance du Groupe IONIS pour assurer la prévoyance «frais de santé» des salariés couverts par la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

#### **Article 3** **Dispositions particulières**

Au cours de l'année 2004, la Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance engagera une consultation auprès de diverses institutions de prévoyance en application des alinéas 1 et 2 de l'article 18.8, afin de permettre à la Commission paritaire nationale de négociation de désigner à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'institution gestionnaire du régime de prévoyance «frais de santé» de la branche.

#### **Article 4** **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent texte.

### **Protocole d'accord de gestion administrative en matière de prévoyance collective**

#### **Convention collective nationale des foyers et services pour jeunes travailleurs**

Conclu d'une part entre,

La Commission Paritaire de la Convention Collective du 22 mai 2002 domiciliée à  
SNEFOS-JT, 14 passage Dubail  
75010 Paris

composée :

— pour le collège employeur par :

SNEFOS-JT

— pour le collège salarié par :

CFDT,

CGT-FO,

CFTC,

ci-après dénommée : la «Convention Collective»

et d'autre part,

l'Institution de prévoyance

Cri-Prévoyance

50, route de la Reine - BP 85

92105 Boulogne Billancourt Cedex

---

## **Article 1**

### **Origine et objet du protocole d'accord**

Ce protocole résulte de la mise en place des régimes de prévoyance et frais de santé prévus aux chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective Nationale des Foyers de Jeunes Travailleurs signée le 22 mai 2002.

Il a pour objet de définir les conditions générales et les modalités de gestion administrative de ces régimes par l'institution désignée.

## **Article 2**

### **Point de départ**

Ce protocole s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, date d'effet des chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective Nationale.

## **Article 3**

### **Obligations des associations gestionnaires de foyers envers l'institution gestionnaire des régimes**

L'employeur est tenu d'affilier l'ensemble des catégories de salariés prévu à la Convention Collective en fonction des anciennetés requises. L'entreprise retourne à l'institution gestionnaire la déclaration prévue à cet effet.

Dans tous les cas, chaque association devra adhérer sur des bases strictement conformes aux dispositions des chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective Nationale, les garanties supplémentaires devant figurer sur un contrat spécifique remis à l'entreprise.

Après adhésion au régime de prévoyance, l'employeur est tenu de reverser à la fin de chaque trimestre les parts patronales et salariales telles qu'elles sont déterminées par les articles 18.10 et 18.5 de la Convention Collective. À défaut de paiement en temps voulu d'une fraction de cotisation, l'organisme gestionnaire envoie à l'employeur une mise en demeure par lettre recommandée. Sans réponse, l'organisme gestionnaire recouvre par les voies légales les cotisations dues.

Une majoration de pénalité est exigible. Elle est fixée à 1,50 % des sommes dues par mois de retard après l'échéance.

## **Article 4**

### **Contrôles que peut effectuer l'institution gestionnaire**

L'employeur tient à la disposition de l'institution gestionnaire toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

## **Article 5**

### **Délais de traitement des dossiers**

Chaque employeur reçoit dès l'adhésion du foyer l'ensemble des documents nécessaires à la gestion des cotisations et des prestations (fiche de renseignements, demande d'indemnités journalières, demande de capital décès, d'allocations obsèques....

Dès la survenance d'un arrêt de travail, d'un décès ou lors d'une demande de remboursement, le dossier complet doit être expédié à la délégation gestionnaire (voir pièces en annexe).

L'institution Cri Prévoyance observe des délais de paiement suivants à compter de la réception du dossier complet de demande de prestations :

- 5 jours ouvrables pour les frais de santé,
- 10 jours ouvrables pour décès et arrêt de travail.

De la même façon, la réponse à un courrier ne doit pas dépasser 7 jours ouvrables.

D'autre part, la Cri prévoyance devra faire connaître les membres du personnel des délégations gestionnaires chargés du suivi de gestion afin que les employeurs et les salariés des Foyers de jeunes travailleurs connaissent nommément et puissent joindre des correspondants attitrés. Les noms de ces personnes seront signalés sur la notice à destination des salariés.

## **Article 6**

### **Règles de gestion administrative**

#### **a)**

#### **Durée des garanties accordées aux salariés**

Les dispositions des garanties accordées aux salariés sont prévues par le texte de la Convention Collective.



---

**b)**  
**Dévolution du capital décès**

En application de l'article de la Convention Collective Nationale.

**c)**  
**Incapacité et invalidité des personnes non prise en charge par la Sécurité Sociale**

Ce sont les modalités de gestion spécifiques aux salariés effectuant, tous employeurs confondus, moins de 200 heures de travail par trimestre, et n'ayant pas droit de ce fait, aux prestations du régime de base en matière d'arrêt de travail (hors accident du travail et maladie professionnelle).

**Principe général**

L'organisme gestionnaire a la possibilité de faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la continuation du service de prestations.

**Règles de gestion des indemnités journalières (maladie ou accident de la vie privée)**

Le montant des indemnités calculées dans le cadre de la garantie incapacité de travail sera versé à l'employeur sur production des pièces suivantes :

- avis d'arrêt de travail établi par le médecin ayant prescrit l'arrêt, indiquant notamment la date de début de l'arrêt et sa durée prévisible,
- notification du refus d'intervention de la Sécurité Sociale,
- demande de remboursement complétée et signée par l'employeur. Ce document n'est plus exigé après la rupture du contrat de travail ; il est alors remplacé par un certificat sur l'honneur établi par le salarié et attestant de son arrêt,
- éventuellement avis de prolongation accordé par le médecin traitant.

Ces pièces doivent être envoyées dans un délai de 30 jours suivant le début de l'arrêt.

**Règles de gestion de l'invalidité**

Pour la détermination de l'invalidité, il sera tenu compte de l'incapacité fonctionnelle et professionnelle selon les règles qui suivent.

L'incapacité fonctionnelle est établie d'après le «barème des accidents du travail» de la Sécurité Sociale sur expertise médicale.

L'incapacité professionnelle est définie par accord entre le médecin traitant et le médecin contrôleur de l'organisme assureur, avec arbitrage éventuel d'un médecin expert.

Elle est appréciée de 0 à 100 %, d'après le taux et la nature de l'incapacité fonctionnelle par rapport à la profession exercée, en tenant compte de la façon dont elle était exercée antérieurement à la maladie ou à l'accident, des conditions normales d'exercice de la profession, des possibilités d'exercice restantes, ainsi que des répercussions de cette incapacité sur les revenus professionnels du salarié.

L'incapacité à 100 %, déterminée avant le 60<sup>ème</sup> anniversaire du participant, ouvre droit au paiement anticipé du capital.

**Contrôle**

À compter du 61<sup>ème</sup> jour d'arrêt, le salarié devra se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par l'organisme gestionnaire. Il devra fournir, sur demande, les pièces justificatives dont l'assurance de confidentialité lui est garantie.

Sauf cas de force majeure, le salarié qui ne se présente pas à la convocation du médecin contrôleur perd son droit à prestation tant que ce contrôle n'a pas eu lieu.

Dans ce cas, le versement de prestations éventuelles, si l'état de santé le justifie au regard des garanties offertes, ne reprend qu'à partir de la date du contrôle effectué par le médecin contrôleur, et ne s'applique qu'à la période postérieure à ce contrôle.

Si le salarié ne peut se déplacer, il devra faire parvenir un certificat médical de son médecin traitant le spécifiant, et en précisant la cause. Le médecin contrôleur doit alors avoir un libre accès à son lieu de traitement ou à son domicile afin de pouvoir constater la gravité de son état, et ce en dehors des heures de sorties habituellement consenties par la Sécurité Sociale.

Les décisions de l'organisme gestionnaire prises en fonction des résultats du contrôle sont notifiées au salarié par courrier recommandé. En cas de désaccord et si des éléments contradictoires sont apportés en fonction du contrôle effectué, une procédure de conciliation pourra être entamée sur décision du médecin du salarié.

---

**d)**  
**Invalidité permanente et absolue (IPA)**

Il faut entendre par invalidité permanente et absolue, soit :

— L'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4-3 du code la Sécurité Sociale : «Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie»,

— l'incapacité permanente totale au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, avec un taux égal à 100 %, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital décès par anticipation.

**e)**  
**Incapacité temporaire - maternité**

— Incapacité temporaire (article de la Convention Collective Nationale)

Les interruptions de travail, non consécutives, dues à des rechutes de la même maladie ou accident entraînent l'application d'un seul délai de carence. En tout état de cause, les institutions, dans la reconnaissance d'un état de rechute, suivent la Sécurité Sociale.

— Maternité (article de la Convention Collective Nationale)

L'indemnisation en cas de congé maternité s'applique au salarié qui bénéficie de l'attribution d'un congé d'adoption régi par les dispositions du code du travail (Art. L. 122-26-1) et de la Sécurité Sociale (Art. L. 331-7).

**f)**  
**Revalorisation**

Elle est définie à l'article 17.9 «Indexation des indemnités et rentes».

**g)**  
**Définition du salaire de référence**

En application de l'article

**Article 7**  
**Exercice de la garantie**

En cas de décès du salarié, les droits sont ouverts sous la condition que le décès survienne en période de couverture, c'est à dire :

— que la Convention soit toujours en vigueur dans l'entreprise

— que le salarié, au moment du décès fasse partie de la population couverte.

En cas d'invalidité permanente et absolue, les droits sont ouverts sous la condition que la reconnaissance par la sécurité sociale survienne en période de couverture, c'est à dire :

— que la convention soit toujours en vigueur dans l'entreprise

— que le salarié, au moment de la reconnaissance, fasse partie de la population couverte.

Sont indemnisés toutes les situations d'incapacité, longue maladie et invalidité, issues d'une maladie ou d'un accident dont l'origine est située dans une période de garantie (entre la date d'effet de l'adhésion et celle de la résiliation ou de la suspension).

En cas de modification de la convention, les droits des salariés ayant des prestations en cours restent régis par les dispositions conventionnelles en vigueur au moment de l'origine de la maladie ou accident.

NB : la reconnaissance de l'invalidité par la Sécurité Sociale n'est pas nécessaire pour les salariés n'ayant pas de droits ouverts (voir article 4.c).

Les remboursements prévus à l'article 18.2 du chapitre XVIII «frais de Santé» doivent être afférents à des soins réalisés pendant la période de couverture, la date de soins figurant sur les bordereaux de la Sécurité Sociale faisant foi.

**Article 8**  
**Cessation des Prestations et des Garanties**

Les maladies ou accidents survenus postérieurement à la période de couverture n'ouvrent plus droit à garantie. Les bénéficiaires d'un droit antérieur conservent leurs prestations jusqu'à expiration contractuelle de ces dernières.

En cas de changement d'institution assureur et gestionnaire, les prestations d'incapacité et d'invalidité, en cours continueront d'être servies au niveau atteint à la date d'effet du changement d'organisme et ne seront pas revalo-

---

risées par ce dernier. La revalorisation sera organisée entre les partenaires sociaux et le nouvel organisme assureur désigné en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Par contre, en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès aux bénéficiaires des rentes incapacité ou invalidité sera pris en charge par l'ancien organisme assureur.

Toutefois, si le provisionnement intégral du maintien de la garantie en cas de décès pour les salariés en arrêt de travail après le 1<sup>er</sup> Janvier 2002 est réalisé, en revanche une période transitoire de dix ans, à compter de 2002, est prévue pour les salariés en arrêt de travail avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2002, au cours de laquelle, chaque année, un dixième du provisionnement nécessaire est constitué par l'organisme assureur.

Par conséquent, en cas de résiliation du protocole durant cette période transitoire finissant le 31 décembre 2011, les partenaires sociaux devront prévenir le nouvel assureur qu'il est redevable du solde de provisions correspondant à la différence entre le montant des engagements calculés à la date d'effet de la résiliation et la provision constituée par la Cri prévoyance.

### **Cessation de la Garantie «Frais de Santé»**

La date de départ du salarié conditionne la cessation des versements de la Garantie Frais de Santé. Ainsi, la date des soins sur le bordereau de la Sécurité Sociale sera le critère déterminant.

### **Cessation des Garanties Décès et Arrêt de travail**

Les garanties cessent :

- à la date de fin du contrat de travail du participant
- à la démission de l'entreprise (si celle-ci n'entre plus dans le champ d'application)
- dès la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- à la résiliation de l'Avenant Prévoyance
- les garanties prévues en cas d'invalidité permanente et absolue cessent lors du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Cessation du versement des prestations Arrêt de travail**

Le versement des prestations arrêt de travail cesse dans tous les cas dès lors que la sécurité sociale n'indemnise plus le participant (à l'exception des salariés n'ayant pas de droits ouverts à la Sécurité Sociale - article.

Les prestations journalières d'incapacité temporaire cessent d'être versées notamment :

- à la reprise du travail
- au paiement de la rente d'invalidité
- à la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- au plus tard le dernier jour de l'année du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

Le versement de la rente d'invalidité cesse notamment :

- lors du retour de la validité
- dès la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et/ou d'une ou plusieurs retraites complémentaires
- et au plus tard le dernier jour de l'année du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

### **Article 9 Exclusion de Garanties**

Sont exclues de la garantie arrêt de travail les conséquences :

- de tentatives de suicide et de mutilation volontaire. La garantie reste acquise si cette tentative est intervenue un an au moins après l'affiliation du participant au présent régime conventionnel ou au cours de la première année en cas d'inconscience du participant
- de blessures ou de lésions survenues alors que le participant est mobilisé
- de blessures ou de lésion provenant de faits de guerre ou de bombardements, dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur

Sont exclues des garanties décès :

- risque de guerre civile ou étrangère
- le suicide.

La garantie reste acquise si le suicide est intervenu un an au moins après l'affiliation du participant au présent régime conventionnel ou au cours de la première année en cas d'inconscience du participant.

---

## **Article 10**

### **Prescription**

Toutes les actions en justice dérivant de la couverture incapacité sont prescrites par 5 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutes les actions de la couverture invalidité sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutes les actions en justice dérivant de la couverture décès sont prescrites par 10 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

## **Article 11**

### **Forme de l'indemnisation**

Pendant la période où le salarié est toujours sous le contrôle de l'entreprise, les prestations d'incapacité, de longue maladie et de maternité sont versées à cette dernière, au fur et à mesure de leurs demandes auprès de l'organisme gestionnaire.

Après la radiation de l'intéressé, les prestations lui sont versées directement ; elles peuvent concerner dans ce cas les périodes de longue maladie ou d'invalidité.

## **Article 12**

### **Subrogation**

Les organismes gestionnaires sont subrogés de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées.

## **Article 13**

### **Présentation annuelle des comptes**

Les comptes de résultats annuels

Les comptes de résultats consolidés comporteront les prestations versées et leur répartition par garantie, tous exercices de survivance confondus, les cotisations brutes encaissées, les provisions mathématiques et les provisions pour prestations à payer et prestations inconnues au 1<sup>er</sup> janvier et 31 décembre de l'exercice considéré, les produits financiers calculés sur les provisions mathématiques en fonction du taux d'escompte retenu pour le calcul des provisions mathématiques, ainsi que les frais de gestion.

Seront joints à ces documents, les détails individuels sur les rentes en cours de service et les provisions correspondantes et un commentaire portant sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et des conclusions qu'il convient d'en tirer.

Le coût des indemnisations incapacité/invalidité des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre fera l'objet d'une annexe spécifique.

Par ailleurs, il sera mis à disposition de la Commission Paritaire de Suivi toutes informations statistiques portant sur :

- le nombre d'adhérents
- le nombre de salariés par adhérent, de bénéficiaires (garantie «frais de santé»)
- la liste des capitaux décès et allocations obsèques versés
- des analyses de consommations médicales par acte (garantie «frais de santé»)

## **Article 14**

### **Taux de gestion**

Les taux de gestion sont les suivants :

- Garantie décès - allocations obsèques 5 %
- Garantie incapacité 10 %
- Garantie invalidité 9 %
- Garantie «frais de santé» 11 % +1,75 % (CMU)

## **Article 15**

### **Principe de fonctionnement des adhésions**

Les adhésions de chaque foyer de jeune travailleur ou association gestionnaire sont régies dans leur fonctionnement administratif par les articles ci-dessus et par le texte des chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective.

Pour toute condition générale non stipulée dans les textes précités, les statuts, règlement intérieur et dispositions communes définis par le Conseil d'Administration de l'Institution de Prévoyance s'appliquent.

---

## **Article 16**

### **Interprétation des textes conventionnels**

Dans le cadre de l'application des garanties et dispositions conventionnelles, définies dans les Chapitres XVII et XVIII de la Convention Collective, toute difficulté d'interprétation rencontrée par l'Institution gestionnaire sera soumise pour décision à la Commission Paritaire de gestion du régime.

## **Article 17**

### **Date d'effet**

Conformément à la Convention Collective Nationale des Foyers de Jeunes Travailleurs, la date d'effet du nouveau régime de Prévoyance, et l'application du présent protocole, est le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

## **Article 18**

### **Dispositions applicables en cas de modification de la Convention Collective**

Toute modification des régimes de «Prévoyance» et des «Frais de Santé», décidée par les partenaires sociaux (garanties, cotisations, conditions d'applications), sera prise en compte d'un commun accord, entre les parties dans le cadre du présent protocole.

Article 19 : Résiliation du présent protocole de gestion administrative.

L'une ou l'autre des parties signataires du présent protocole peut en demander la résiliation chaque année, 3 mois avant la date anniversaire de la date d'effet.

### Annexe : Pièces Justificatives

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, l'Institution se réserve le droit de demander toute autre pièces justificatives au moment de la survenance de l'événement et en cours du service des prestations.

### **Garantie Décès**

- La déclaration de décès (formulaire de l'Institution)
- Un extrait d'acte de décès et/ou un extrait d'acte de naissance du participant, ou le cas échéant des ayants droits décédés (Allocations Obsèques)
- Photocopie du livret de famille du participant, un certificat d'hérédité établi par le notaire, une attestation sur l'honneur de non-séparation judiciaire et de non divorce
- Photocopie d'une carte d'identité du ou des bénéficiaires
- Un certificat de scolarité ou d'apprentissage pour les enfants de plus de 16 ans
- Une photocopie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens du ou des enfants mineurs pour le versement des prestations le concernant
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul de la prestation
- S'il y a lieu, une copie du rapport de police ou procès-verbal de gendarmerie

### **Garantie Arrêt de Travail**

Incapacité temporaire et mensualisation (articles 33 et 35 des Conditions Générales)

- La déclaration d'arrêt de travail (formulaire de l'institution)
- Les décomptes d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale
- Le certificat médical initial d'arrêt de travail et le certificat d'hospitalisation lorsque les garanties le nécessitent
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul des prestations
- Une photocopie du dernier avis d'imposition lorsque les prestations versées dépendent de la situation de famille
- En cas de rechute, reconnue comme telle par la Sécurité Sociale, un certificat médical précisant qu'il s'agit de la même affection.

Incapacité permanente

- La déclaration d'Arrêt de travail (formulaire de l'Institution)
- La notification d'attribution de pension ou de rente d'invalidité permanente, émanant de la Sécurité Sociale au moment de l'ouverture des droits
- Le justificatif de paiement de la rente de la Sécurité Sociale
- Les photocopies des bulletins de salaires correspondant à la période de référence servant au calcul des prestations
- Une photocopie du dernier avis d'imposition lorsque les prestations versées dépendent de la situation de famille

- 
- Un relevé d'Identité Bancaire ou Postale du bénéficiaire
  - En cas d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie ou d'incapacité de travail, une attestation ASSEDIC, si le participant est licencié et perçoit à ce titre des prestations de cet organisme.

### **Garantie Frais de Santé**

- Les bordereaux de la Sécurité Sociale
- Les factures pour les frais d'optique, prothèses dentaires, dépassement d'honoraires.

## **Fonds social**

### **Avenant n° 48 du 10 juillet 2018**

[Étendu par arr. 2 août 2019, JO 8 août, applicable à compter du jour de sa date d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

*Mod. par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 2 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopée ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*FO.*

### **Préambule**

Le présent avenant annule et remplace les articles 2.4, 17.14, 18, 14.1 de la CCN et de l'accord n° 15 du 9 septembre 2015 de la CCN.

L'objet de cet avenant est de mettre notamment en conformité le régime de prévoyance et des frais de santé avec les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

#### **Article 2**

##### **Commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance**

*(Voir art. 2.4 «commission paritaire, nationale de gestion de la prévoyance»)*

#### **Article 3**

##### **Organismes gestionnaires «Risque décès et arrêt de travail»**

*(Voir art. 17.14 «Organismes gestionnaire «Risque décès et arrêt de travail»»)*

#### **Article 4**

##### **Degré élevé de solidarité**

*(Abrogé par Avenant n° 57, 23 sept. 2021, étendu)*

L'accord n° 15 du 9 septembre 2015 est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs a instauré des garanties prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

---

Les organisations syndicales et patronales signataires affirment leur attachement :

- à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- à en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente commission paritaire ;
- à optimiser la gestion des fonds destinés à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée.

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur est imposée de rendre effectif le haut degré de solidarité des régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

#### **Article 4.1** **Objet du fonds social**

La commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À cet égard, un fonds social a été mis en place au niveau de la Branche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le fonds social est destiné à la mise en œuvre des actions sociales de solidarité et de prévention visant à préserver ou améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent ou sont susceptibles de connaître des difficultés et ce, quelle qu'en soit l'origine.

Ainsi, ce fonds a pour finalité d'octroyer des aides à titre exceptionnel, au profit de l'ensemble des salariés de la Branche.

Le fonds peut également intervenir dans la mise en place d'actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des membres participants des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou soutiens tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

L'action sociale intervient :

- soit en complément à celle d'autres organismes prioritaires pour intervenir (Sécurité sociale, Maisons Départementales du Handicap, organismes assureurs) ;
- soit de manière unique.

#### **Article 4.2** **Financement du fonds social**

Un prélèvement annuel de 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non directement contributif, conformément à l'article R 912-1 du Code de la sécurité sociale.

#### **Article 4.3** **Mode de gestion du fonds social**

Les modalités des actions de prévention, les règles de fonctionnement ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale seront déterminées par la commission paritaire de gestion dans un règlement spécifique.

Les entreprises devront même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre des mesures d'action sociale définies par la commission paritaire nationale de gestion de la prévoyance.

#### **Article 5** **Maintien de garanties au titre du "régime d'accueil"**

*(Voir art. 18.14 «Maintien de garanties au titre du «régime d'accueil»)*

#### **Article 6** **Portabilité des salariés confrontés à une situation de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise**

Le contrat subsiste en cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'Adhérent et les salariés de l'entreprise bénéficient de la portabilité dans les mêmes conditions que celles prévues, par le droit commun et les dispositions conventionnelles.

Toutefois, le contrat peut être résilié dans les cas et conditions posés à l'article L 622-13 du code de commerce. Dans ce cas, le bénéfice de la portabilité est maintenu aux anciens salariés de structures ayant fait l'objet d'une liquidation ou d'un redressement judiciaire ou d'une procédure de sauvegarde d'entreprise.

---

## **Article 7**

### **Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa date d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du Travail.

## **Article 8**

### **Révision, dénonciation**

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

## **Mise à la retraite par l'employeur**

### **Avenant n° 9 du 15 septembre 2004**

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.]

#### **Article 1**

Cet avenant annule et remplace l'article 15.3 de la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

#### **Article 2**

En application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite un salarié lorsque ce dernier a atteint l'âge de 65 ans.

#### **Article 3**

L'âge de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur peut être ramené entre 60 et 65 ans si le salarié concerné peut bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

##### **3.1**

Cette mise à la retraite en application de l'article 3 doit s'accompagner de l'une des dispositions suivantes à raison d'une embauche d'une durée équivalente pour une mise à la retraite telle que :

- Conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée à temps plein
- Maintien d'un contrat préalablement conclu pour anticiper une mise à la retraite
- Conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage
- Conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation
- Embauche compensatrice à durée indéterminée réalisée dans le cadre de l'application des présentes dispositions
- Évitement d'un licenciement pour motif économique d'une procédure engagée
- Maintien des heures de travail par une augmentation équivalente des heures de travail des salariés à temps partiel

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou les embauches à durée indéterminée, visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai d'un an.

##### **3.2**

L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite en application des dispositions de l'article 3 devra notifier :

- au salarié son intention par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois à l'avance
- aux instances représentatives du personnel du choix fait par l'entreprise du remplacement du salarié mis en retraite et du calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.

Le salarié doit donner son accord par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge dans un délai de un mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur notifie la mise à la retraite ou stoppe la procédure.

##### **3.3**

Le salarié mis en retraite bénéficie d'une indemnité de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'association, ou organisme gestionnaire, avec un maximum de 6 mois de salaire brut.

#### **Article 4**

Le bilan de mise à la retraite avant 65 ans et l'état des contreparties réalisées par l'entreprise sont communiqués



---

annuellement aux représentants du personnel.

#### **Article 5** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

#### **Article 6** **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

#### **Article 7** **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

#### **Article 8** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Aménagement du temps de travail des cadres**

#### **Accord n° 2 du 21 octobre 2004**

[Étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 2 août]

#### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux cadres qui assurent la direction d'une association, d'un établissement, d'un service, et disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il peut également s'appliquer aux cadres responsables ayant une autorité hiérarchique sur des collaborateurs dans la mesure où ils disposent d'une autonomie totale dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent appliquer l'horaire collectif de travail.

#### **Article 2** **Modalité d'organisation du temps de travail**

Les cadres tels que définis à l'article ci-dessus peuvent bénéficier de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à deux cent sept jours par an.

Pour être applicable, ce mode d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'une disposition dans le contrat de travail conclu avec le salarié concerné.

Une attention particulière devra être portée par la hiérarchie à l'amplitude de la journée d'activité du cadre et de sa charge de travail.

Dans l'année de conclusion de la convention de forfait, la hiérarchie devra examiner avec le cadre concerné sa charge de travail et les éventuelles modifications à y apporter. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu visé par le cadre et son supérieur hiérarchique. Les années suivantes, l'amplitude de la journée d'activité et la charge de travail du cadre seront examinées lors de l'entretien professionnel annuel prévu à l'article 12.3 de la CCN.

#### **Article 3** **Décompte du temps de travail**

Les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre et visé par son supérieur hiérarchique qui devra être conservé par l'employeur pendant une durée de cinq ans.

Par ailleurs, les salariés travaillant selon une organisation du temps de travail en forfait jours bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire (art. 6.6 et 6.8 de la CCN et L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail), et ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

#### **Article 4** **Prise des jours de repos**

Les jours de repos doivent être pris par journée au cours d'une période de douze mois correspondant à la période de référence des congés payés.

Ces jours de repos sont fixés en accord avec la hiérarchie. Les jours de repos non pris peuvent être affectés à un

---

compte épargne-temps dans les limites de l'accord de branche sur le compte épargne temps.

En cas de période de référence de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année, reprise d'activité après suspension du contrat de travail), les jours travaillés seront réduits au prorata temporis.

En cas de départ du cadre, les jours de repos non pris donnent lieu à indemnisation.

#### **Article 5** **Rémunération**

La rémunération est mensuelle et lissée sur l'année quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois en application des dispositions du chapitre XVI de la CCN.

#### **Article 6** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent accord.

#### **Article 7** **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

#### **Article 8** **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

#### **Article 9** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Financement du paritarisme** **Accord du 14 novembre 2003**

[Étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004]

Le présent accord est conclu afin de déterminer les modalités de collecte de la cotisation due par les organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs prévue à l'article 3.5.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs.

#### **Article 1** **Constitution d'une association de gestion du fonds d'aide au paritarisme**

Une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs, administrera le fonds d'aide au paritarisme en application des dispositions des articles 3.5 et 3.5.1 de la convention collective nationale.

#### **Article 2** **Collecte des cotisations**

Les partenaires sociaux de la branche FJT conviennent de confier à Unifonction, 43 bld Diderot, 75012 Paris, le recouvrement de la cotisation prévue à l'article 3.5.1 de la convention collective nationale auprès des organismes gestionnaires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

#### **Article 3** **Les modalités de la collecte**

La contribution est appelée sur la base de la masse salariale brute conformément aux dispositions de l'article 3.5.1 de la convention collective nationale et en même temps que la contribution formation professionnelle.

Elle est appelée séparément.

#### **Article 4** **Les modalités de suivi et d'affectation des fonds**

Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de ceux des fonds de la formation professionnelle et sont reversés à la branche selon des modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la branche.

---

## **Article 5**

### **Durée**

Le présent avenant cessera de produire ses effets si l'accord sur le financement du paritarisme venait à être dénoncé ou si Unifonction n'était plus l'organisme collecteur de la branche.

## **Article 6**

### **Date d'effet**

La période de recouvrement commence à la date de l'extension et la cotisation définie à l'article 3.5.1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs sera soldée le 28 février 2005.

## **Temps de participation aux commissions paritaires nationale**

### **Avenant n° 38 du 28 janvier 2014**

[Étendu par arr. 29 déc. 2014, JO 3 janv. 2015]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale, CFE-CGC ;

Fédération CFDT de santé et services sociaux ;

UNS.CGT.FJT.

## **Article 1**

### **Objet**

Le présent avenant annule et remplace l'avenant 29 du 8 juin 2010 de la convention collective nationale.

## **Article 2**

### **Convocation et droit de s'absenter**

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 déc. 2014, JO 3 janv. 2015)

*Pour représenter dans les Commissions paritaires créées d'un commun accord par les parties signataires de la convention collective nationale, des autorisations d'absence rémunérées pour les réunions (déplacements compris) seront accordées sur présentation de convocation précisant les lieux et dates de ces réunions, au personnel des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs dûment mandaté dans la limite de 3 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national, sur convocation présentée une semaine à l'avance et à raison d'un salarié par établissement.*

## **Article 3**

### **Temps de réunion**

(Art. exclu de l'extension par arr. 29 déc. 2014, JO 3 janv. 2015)

*Le temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés de la branche aux réunions décidées paritairement est assimilé au temps de travail effectif (temps de pause inclus), et est rémunéré comme tel et ce quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise (dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale représentative au niveau national).*

*Ce temps de travail est alors calculé selon l'horaire mentionné par la convocation.*

## **Article 4**

### **Préparation des commissions paritaires nationales**

Le salarié bénéficie pour chaque réunion d'une Commission paritaire nationale d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la commission paritaire.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire nationale est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié. Cette convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

## **Article 5**

### **Cas spécifique du Président et du Vice-président des commissions paritaires et du conseil de gestion de**

---

## **L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme(AGEPA)**

Le Président ainsi que le Vice-président des commissions paritaires et du conseil de gestion du fonds d'aide au paritarisme bénéficient pour chacune de ces réunions d'un droit d'absence pour temps de préparation d'une durée égale à la réunion.

L'absence pour la préparation d'une commission paritaire est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale du salarié.

L'absence pour la préparation du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme est autorisée après remise à l'employeur de la convocation établie par l'organisation syndicale employeur.

Dans les deux cas la convocation précise : les lieux, dates et horaires de la réunion, elle est remise à l'employeur 7 jours avant la date de préparation prévue.

Le temps de préparation est assimilé à du travail effectif.

Le temps de préparation au titre de la présidence ou vice-présidence d'une commission paritaire ou du conseil de gestion de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme se cumule au temps de préparation prévue à l'article 4 du présent avenant.

### **Article 6**

#### **Qualification du temps d'absence lié aux commissions paritaires**

##### **6.1**

##### **Définition du temps d'absence**

Le temps d'absence lié aux commissions paritaires comprend le temps de préparation, le temps de réunion et le temps de transport.

Le temps de préparation et le temps de réunion sont assimilés à du temps de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail dans l'entreprise, pour le décompte de la durée du travail, des congés payés et de l'ancienneté.

##### **6.2**

##### **Qualification du temps de transport**

###### **6.2.1**

###### **Temps de transport domicile - lieu de travail**

Le temps de transport entre le domicile et le lieu de travail n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

###### **6.2.2**

###### **Temps de transport domicile ou lieu de travail - lieu de réunion**

Le temps de transport des représentants des organisations syndicales de salariés des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs nécessaire aux travaux et réunions liés à la convention collective nationale, et coïncidant avec l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune perte de salaire et ne peut donner lieu à récupération.

Le temps de transport, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions de représentation dans une commission paritaire nationale doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

### **Article 7**

#### **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

### **Article 8**

#### **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 9**

#### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Formation professionnelle**

*(Voir également l'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale)*

---

## Accord n° 13 du 11 février 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter de sa date de signature]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

SNEFNOS.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Santé et Sociaux ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération CFDT de santé et services sociaux (CFDT) ;

CGT FO ;

Union nationale des syndicats CGT des salariés des forêts et services pour jeunes travailleurs (UNS-CGT-FJT).

*Mod. par Avenant 28 juin 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov.<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*SNEFOS.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*FFASS CFE CGC ;*

*CFTC Santé Sociaux ;*

*SNEPAT FO ;*

*UNS CGT FJT.*

*Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*SNEPAT FO.*

*Avenant 11 avril 2019, nonétendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

##### *Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

##### *Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*SNEPAT FO ;*

*UNS CGT FJT.*

Cet accord supprime et remplace, l'avenant n° 4, l'accord n° 5, l'accord n° 6 de la CCN, et il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la CCN.

## Préambule

— Vu la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

— Vu le code du travail, notamment ses articles L. 6323-1 et suivants, L. 6361-1 et suivants, les décrets 2014-1240, 2014-1120, 2014-119 et suivants.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT réaffirment que la formation professionnelle continue est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation qualifiante, l'association développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Par conséquent, le projet de formation de la branche visera à :

— accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de formation des entreprises gestionnaires de Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs,

— de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre des différents dispositifs

---

existants,

- développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu,
- développer l'insertion professionnelle des jeunes,
- d'assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et compétences en s'appuyant sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche,
- à mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les passerelles professionnelles entre les différents métiers mais aussi entre les différents secteurs notamment de l'Economie sociale et solidaire.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi manifester leur volonté commune d'offrir à la branche FSJT les ressources qui participeront à garantir la pérennité des entreprises gestionnaires.

Les politiques de formation doivent favoriser les parcours professionnels des salariés.

Pour ce faire il convient de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés,
- valoriser les démarches de formation.

En cas vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond avec à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit :

## **I. Politiques et moyens techniques**

### **1.1) Rôle et attribution de la CPNEF**

Compte tenu de la dynamique emploi/formation recherchée par les partenaires sociaux au niveau de la Branche FSJT, il s'est avéré primordial de rappeler le rôle politique de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF).

Elle participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPNN. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national que régional avec toutes instances/organisations qui répondent aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

- de renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises,
- de mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique,
- de développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leur parcours professionnels :
  - à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications,
  - et ainsi à renforcer le dynamisme des entreprises.

D'une manière générale, elle :

- arrête et propose les axes de développement en vue de la politique de la formation professionnelle,
- mets à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds,
- définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **1.2) Désignation de l'OPCA**

La branche professionnelle des entreprises gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs désigne l'OPCA Uniformation sur l'ensemble du territoire français dont les Départements et Régions d'Outre-Mer et les Collectivités d'Outre-Mer (DROM-COM).

Les entreprises relevant du champ conventionnel de la branche devront verser à Uniformation les contributions légales et conventionnelles décidées par les partenaires sociaux de la branche.

Les fonds collectés devront permettre à Uniformation :

- En tant qu'OPCA, de participer au financement des dépenses relatives au plan de formation, aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation, au bénéfice des entreprises et salariés de la branche, ainsi qu'au financement du FPSPP.
- En tant qu'OPACIF, de participer à la prise en charge du congé individuel de formation au bénéfice des salariés

---

de la branche.

— En tant qu'OCTA, d'accompagner et de soutenir la politique de la branche et des entreprises qui la composent en matière d'apprentissage.

La branche s'assurera notamment de la mise en œuvre, par Uniformation, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

### 1.3) Analyse des pratiques et besoin en formation

#### **1.3.1- Orientations et objectifs**

Les activités des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs évoluent, se diversifient et impactent l'organisation, la direction des entreprises et la nécessaire qualification des salariés.

Leur cadre institutionnel a également connu une évolution majeure ces dernières années à travers différentes réformes.

L'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications (L'OPMQ) est destiné

— à assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche,

— à produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de négociations,

— à définir, au moins tous les trois ans, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation au sein de la branche FSJT.

C'est un des outils importants pour aider les partenaires sociaux à :

— analyser les évolutions des métiers dans leur contexte national et local,

— examiner les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles du secteur,

— mener une réflexion sur l'évolution des emplois-métiers et des qualifications dans le secteur,

— travailler sur l'offre de formation tant sur le plan de l'efficacité que sur le plan de l'efficience.

#### **1.3.2- Comité paritaire de pilotage**

L'OPMQ est piloté par un Comité paritaire de pilotage comprenant, à part égale des représentants d'organisations d'employeurs et d'organisations syndicales salariées, sur la base de deux représentants par organisation syndicale de salariés et autant d'organisations employeurs issus de la CPNEF. Ce comité peut s'adjoindre ponctuellement ou à titre permanent des représentants de la Direction et des services techniques d'Uniformation et tout autre personne qualifiée.

#### **1.3.3- Travaux de l'OPMQ**

Le comité paritaire de pilotage fixe les orientations de l'observatoire selon un protocole triennal. Il décide paritairement de la mise en place, selon un cahier des charges préalablement défini, de toute commission et/ou aide d'expert susceptible de collaborer aux missions arrêtées afin d'atteindre les objectifs et les priorités fixés par la branche.

#### **1.3.4- Champ**

Le protocole triennal du comité paritaire de l'observatoire met en œuvre les travaux d'observation sur les métiers, les emplois, les courbes démographiques et les qualifications au niveau le plus pertinent, suivant l'objectif visé : national, territorial voire local c'est-à-dire de l'établissement ou du service.

#### **1.3.5- Moyens financiers**

Afin de faciliter les travaux et le fonctionnement de l'OPMQ des FSJT la CPNEF déterminera chaque année la part des fonds mutualisés affectés à la professionnalisation de la branche destinés au fonctionnement de l'OPMQ dans les limites des plafonds réglementaires.

### 1.4) Ingénierie

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la Branche FSJT.

Dans le but de :

— promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux

— Instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants.

— Appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes.

---

— Et ériger le développement global de notre branche professionnelle.

Les organisations syndicales signataires du présent accord ont décidé de créer une mission d'ingénierie et de communication mutualisée, à destination des salariés et des employeurs de la branche.

Cette mission d'ingénierie se traduit notamment par :

- des actions de formation et d'information sur les enjeux de la formation professionnelle auprès des directions ;
- Un accompagnement :
  - pour la mise en œuvre des politiques de formation collective mises en place au sein de la branche professionnelle.
  - pour la mise en œuvre des politiques de formation au sein des associations.
  - par le conseil en actions de formation pour les salariés en cohérence avec le rôle spécifique de l'OPCA
- des actions visant à favoriser l'articulation des dispositifs de formation existants dans le but de construire des véritables parcours professionnels des salariés permettant de sécuriser leurs emplois ou développer leurs compétences ainsi que d'optimiser les ressources financières.
- la conception d'outils de communication à destination des employeurs, des instances représentatives du personnel et des salariés favorisant la connaissance de la politique de formation et des actions de l'observatoire national des métiers et des qualifications.
- l'instauration de partenariats avec les instances locales et/ou régionales concernées par la formation professionnelle ainsi qu'Uniformalion ;
- la recherche de financements complémentaires au budget des entreprises et au profit des actions nationales de la branche professionnelle.
- un bilan des effets du présent accord pour guider les travaux de la CPNEF ;

Cette mission d'ingénierie et de communication sera mise en place au sein de la branche professionnelle selon les modalités arrêtées par la CPNEF dans le cadre d'un projet prioritaire porté au sein d'Uniformalion.

## **II. Les différents dispositifs**

Dans la première année du recrutement et ensuite régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer, les salariés concernés, sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

### **2.1) Le plan de formation**

Dans chaque entreprise, un plan de formation est établi à la fin de chaque année pour l'année suivante.

Ce dernier prévoit les actions de formation ayant pour objectif l'adaptation au poste de travail.

Il est élaboré au cours du deuxième semestre et il est présenté au comité d'entreprise pour avis ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans le cadre de deux réunions distinctes conformément aux dispositions légales. Cet avis pourra être demandé par la CPNEF.

Afin d'évaluer l'impact, les entreprises établissent tous les ans un bilan faisant le point des actions entreprises et des résultats obtenus dans le domaine de la formation. Ce bilan est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent. Il alimente les entretiens professionnels.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue et/ou lorsque des projets de formation se déroulent sur plusieurs années.

### **2.2) La professionnalisation**

#### **2.2.1 (d'origine)- La période de professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics dit «éligibles». Salariés concernés

Les publics éligibles sont, en vertu de la loi, les salariés :

- en contrat à durée indéterminée,
- en CDD dans les entreprises d'IAE (insertion par l'activité économique) relevant de l'article L. 5132-4.
- bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion relevant de l'article L. 5134-19-1.

Les partenaires sociaux, dans le cadre d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels des salariés et dans



---

la volonté de continuer à accompagner les entreprises dans leurs projets de développement, stipule que la notion de «public éligible» doit être élargie aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou des modes d'organisation,
- salariés handicapés,
- salariés reprenant une activité professionnelle après un congé lié à la parentalité,
- salariés de plus de 45 ans et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle,
- salariés occupant des emplois à temps partiel pour une durée inférieure à la durée minimale légale.

Actions finançables

La période de professionnalisation doit permettre de financer des actions :

1<sup>o</sup> permettant d'obtenir une qualification :

- Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche.

2<sup>o</sup> Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;

3<sup>o</sup> Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires et pouvant bénéficier de moyens particuliers les actions en lien avec les emplois de la branche et leurs évolutions, en particulier :

- les formations enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), en utilisant si c'est possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE.
- les actions de développement des compétences ou d'acquisition d'une qualification plus élevée.

La CPNEF définit annuellement les publics et les actions de formations prioritaires.

Durée minimale de la formation

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 6324-5-1 et D. 6324-1 du Code du travail, la durée de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation doit être au moins de 70 h sur 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1<sup>o</sup> Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience,

2<sup>o</sup> Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation

3<sup>o</sup> Aux formations sanctionnées par les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

Afin de prendre en considération la spécificité de la branche professionnelle, les signataires décident que pour les actions de formations prioritaires :

- La durée de la période de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à vingt-quatre mois ;
- La durée des formations professionnelles est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures dans la limite maximale de la certification visée.

### 2.2.1. (nouveau)- **La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)**

*Mod. par Avenant 11 avril 2019, nonétendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFTD ;*

*SNEPAT FO ;*

*UNS CGT FJT.*

#### 2.2.1.1- *Objet*

*La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.*

*La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.*

---

#### Article 2.2.1.2- Public visé

*La reconversion ou la promotion par alternance concerne :*

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

*Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.*

#### Article 2.2.1.3- Qualifications visées

*La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :*

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche
- une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective

#### Article 2.2.1.4- Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

*Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.*

*Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :*

- La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.
- Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois :
- pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

#### Article 2.2.1.5- Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

*Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15% et 60% pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.*

#### Article 2.2.1.6- Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)

*La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A).*

### 2.2.2- Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail associant des périodes de formation et des périodes d'activités en entreprise en relation avec la qualification recherchée. Il permet au salarié de renforcer ses compétences professionnelles.

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

L'embauche en contrat de professionnalisation, est également possible pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou si le salarié a bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

L'employeur devra désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Rémunération :

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	Jeunes de 16 à 20 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau IV, bac général,...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé sans être inférieure à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau IV, bac général,...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

### 3.3) Le compte personnel de formation

#### 3.3.1- **Présentation du compte personnel de formation**

Le Compte personnel de Formation est attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-11 du Code du travail, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La durée du CPF est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, calculée au prorata temporis. Cependant, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher et mettre en œuvre des dispositions permettant de porter ce droit à la même hauteur que celui des salariés à temps complet lorsque ces salariés à temps partiel remplissent les conditions suivantes :

— Si le salarié est à temps partiel thérapeutique ou

— Si le salarié est sur un temps partiel dérogatoire à l'initiative de l'employeur, à savoir moins de 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel et qu'il est rattaché à l'un des emplois-repère 1, 2 ou 5 conformément aux dispositions de l'accord de branche n° 12 en date 9 février 2014.

Toutes absences assimilées à du travail effectif ainsi que la période d'absence du salarié pour un-congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

#### 3.3.2- **Abondement spécifique de certains projets réalisés dans le cadre du Compte personnel de formation**

*Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFTD ;*

*SNEPAT FO.*

Lorsque la durée de la formation retenue par un salarié disposant d'au moins un point sur son compte professionnel de prévention (C2P) est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation et conformément aux dispositions des articles L. 6323-4-II et L. 6323-14 du Code du travail, le projet de formation est abondé selon les modalités arrêtées par la CPNEF.

La détention d'au moins un point sur le C2P est appréciée à la date de validation du dossier par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

Cet abondement spécifique est activé avant celui que l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche pourrait accorder en mobilisant les fonds du Plan de formation ou de la Professionnalisation.

Par exception, cet abondement spécifique n'est pas déclenché lorsque le CPF est mobilisé dans le cadre d'un congé individuel de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences.

Les modalités de financement de cet abondement spécifique sont définies à l'article 6.1.2 du présent accord.

Les modalités de mise en œuvre de cet abondement (dont les types de dépenses financés et les montants horaires de prise en charge...) sont définies par la CPNEF.

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 6323-15 du Code du travail, cet abondement spécifique n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditée sur le compte du salarié chaque année et du

---

plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du Code du travail.

### **3.3.3- Formations éligibles au compte personnel de formation**

La Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) élaborera au cours du premier trimestre 2015 la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

Les formations retenues sont celles qui seront utiles à l'évolution professionnelle des salariés de la branche au regard des métiers spécifiques et des compétences recherchées au sein du secteur d'activité, et notamment des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels.

Elle a pour objet de favoriser la progression des compétences des salariés de la branche et la mobilité intra-branche et inter branche.

Par ailleurs, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience sont éligibles, de droit, au compte personnel formation.

Ces certifications sont inscrites sur les listes issues de :

- de la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de Formation (CPNEF),
- de la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF),
- des listes élaborées par les Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

### **3.3.4- Formations suivies pendant le temps de travail**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont soumises à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du Code du travail, c'est-à-dire :

- lorsqu'un salarié d'une entreprise de cinquante salariés ou plus n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien professionnel, des entretiens prévus au I de l'article L. 6315-1

Et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- lorsqu'il s'agit d'une action de formation, d'acquisition des éléments de certification soit par la formation soit par la VAE soit par progression salariale ou professionnelle,
- lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- lorsqu'il s'agit d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience,
- lorsque la formation permet de développer les compétences des salariés titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité,
- pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à la durée légale minimale pour les temps partiel (hors cas de dérogation individuelle du salarié).

En vertu des dispositions de l'article L. 6323-18, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

### **3.4) Le congé individuel de formation**

Le congé individuel de formation est un droit ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Elles doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs objectifs suivants :

- changer d'activité ou de profession,
- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales.

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Par dérogation aux dispositions légales en la matière, l'ancienneté requise pour bénéficier d'un C.I.F.-C.D.D. est de 18 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, y compris les contrats aidés.

---

## IV. Contribution à la formation initiale

### 4.1) Accueil en entreprise

Dans le cadre des cursus de formation de la voie professionnelle, une attention particulière sera portée à l'accueil des élèves-stagiaires lors des périodes de formation en milieu professionnel, afin que les activités proposées soient définies dans le respect des objectifs du diplôme préparé.

Parties intégrantes du référentiel de formation, les périodes de formation en milieu professionnel constituent un facteur important de l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent s'assurer de la qualité des stages proposés et ainsi favoriser une meilleure attractivité du secteur et fidéliser les futurs salariés.

Afin de faciliter l'intégration du stagiaire et le bon déroulement du stage, les employeurs doivent notamment :

- proposer aux stagiaires un parcours d'accueil et d'intégration;
- porter une attention à la qualité du stage proposé et aux conditions d'accompagnement du stagiaire ;
- jouer un rôle de conseil et d'orientation du stagiaire dans son projet professionnel ;
- proposer une information régulière aux IRP sur l'accueil des stagiaires ;
- étudier les possibilités d'embauche du stagiaire à l'issue du stage, s'il bénéficie des compétences requises pour le poste à pourvoir.

Pour les stages inférieurs à deux mois, la Branche encourage la gratification des stagiaires dès le premier mois.

### 4.2) L'apprentissage

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une analyse et à négocier un accord sur l'apprentissage au niveau de la Branche en 2015.

## V. Accompagnement des salariés dans une démarche de formation

Les partenaires sociaux s'engagent, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015 à mener les négociations et à finaliser un (des) projet(s) d'accord répondant aux principes énoncés dans les articles suivants :

### 5.1) Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience.

Ils s'engagent à en faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

### 5.2) Le tutorat

La branche affirme sa volonté d'accompagner les entreprises relevant de son champ, à l'accueil, l'intégration et l'accompagnement dans l'entreprise des salariés, et particulièrement des jeunes et des seniors, inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification. Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur.

À ce titre, la branche définit les orientations et les modalités de mise en œuvre du tutorat interne et de la formation des tuteurs.

### 5.3) Participation aux jurys

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la Branche à des jurys de Diplômes et Certifications liés aux métiers des FSJT.

### 5.4) L'entretien professionnel

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les modalités de ces entretiens professionnels sont définies à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

### 5.5) Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle mission assurée par Uniformalion, à l'égard des salariés relevant de la CCN des FSJT. Il vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.

## VI. Participation au financement de la formation

### 6.1) Contributions légales et conventionnelles

Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>

#### (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

SNEPAT FO.

#### 6.1.1- Contribution légales et contributions complémentaires conventionnelles de droit commun

Conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014, les entreprises relevant du champ du présent accord versent à Uniformation une contribution légale au titre de la formation continue de leurs salariés. Cette contribution est gérée par Uniformation selon les modalités prévues par la loi. Les partenaires sociaux considèrent que cette contribution légale n'est pas suffisante au regard des besoins des associations de la branche.

Aussi, ils décident d'instaurer une contribution conventionnelle permettant :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de financer la mission d'ingénierie et communication, prévue à l'article 1.4, selon les modalités définies en CPNEF ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Ce taux conventionnel, qui s'ajoute à la contribution légale du plan de formation, est égal à 1,34 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 0,89 % pour les autres de 11 salariés et plus.

Au total, toutes les entreprises sont tenues de consacrer un taux égal à 1,89 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue et de verser en totalité les contributions légales et conventionnelles au sein d'Uniformation. Le taux de 1,89 % est constitué par l'addition du taux prévu par la loi du 5 mars 2014 et du taux conventionnel décidé par les partenaires sociaux de la branche.

Contributions	Taille de l'organisme			
	de 1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	de 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation légal	0,40 %	0,20 %	0,10 %	
Plan de formation conventionnel	1,34 %	0,89 %	0,89 %	0,89 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
CIF		0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP		0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF		0,20 %	0,20 %	0,20 %
Taux total de la contribution	1,89 %	1,89 %	1,89 %	1,89 %

#### 6.1.2- Contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle pour les projets CPF des salariés titulaires d'un compte professionnel de prévention

Afin de contribuer au financement de l'abondement spécifique accordé à certains projets de formation réalisés dans le cadre du compte personnel de formation qui est prévu à l'article 3.3.2 du présent accord, l'entreprise est redevable d'un financement dédié d'un montant forfaitaire de 312 euros par salarié disposant d'au moins un point sur son C2P. Ce montant forfaitaire est dû quelle que soit la durée du travail du salarié concerné et quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

L'entreprise s'acquitte de cette contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année de déclaration de l'exposition à l'un des

---

facteurs de pénibilité.

Par exception, pour les salariés ayant été exposés à l'un des facteurs de pénibilité en 2015, le versement de la contribution supplémentaire conventionnelle additionnelle sera acquitté par l'employeur au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2017.

### 6.1.3- Mise en œuvre de la politique de formation

La CPNEF adressera chaque année à Uniformation les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles qu'il s'agisse de projets collectifs ou de réponses à l'expression des besoins individuels des entreprises.

Par ailleurs, Uniformation, au sein de ses délégations régionales, recherchera tous les fonds régionaux supplémentaires permettant le développement de la formation professionnelle au sein de la branche des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs en lien avec les réalités spécifiques des bassins d'emplois.

### 6.2) Contributions volontaires

Les partenaires sociaux de la branche invitent aussi les entreprises à effectuer des versements volontaires au-delà des contributions conventionnelles.

Cette décision relève de l'entreprise après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du personnel lorsqu'ils existent.

## VII. Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent accord par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

## VIII. Durée de l'accord

*Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*SNEPAT FO.*

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

L'OPCA fournira un bilan fin 2018 permettant aux partenaires sociaux de mesurer les effets des dispositifs de formation.

## IX. Dénonciation, révision

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

## X. Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### ***Avenant du 28 novembre 2018***

*[Non étendu, applicable à compter de sa signature]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*CNEA.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*SNEPAT FO ;*

*CFDT de santé et services sociaux ;*

*UNS CGT FJT.*

### ***Préambule***

*Au regard du contexte légal et conventionnel actuel en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux*

---

de la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs, souhaitent par le présent avenant la poursuite des dispositions conventionnelles en vigueur en la matière, durant une période fixée, avant d'entamer des négociations en vue d'un nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle.

En effet, l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs arrivent à échéance au 31 décembre 2018. Par ailleurs, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme profondément la formation professionnelle, notamment avec la disparition des OPCA et la création des OPCO.

Depuis de nombreuses années, la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs ont pour OPCA Uniformation, opérateur avec lequel, s'est développée une collaboration dynamique et efficace en matière de politique de formation professionnelle. En vertu de l'article n° 39 de ladite loi, l'OPCA Uniformation bénéficiera d'un agrément provisoire en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.

Attachée fortement à cette collaboration, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent ainsi par le présent avenant, proroger notamment la désignation de l'OPCA Uniformation pour la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs jusqu'au 31 mars 2019. Enfin, le présent avenant ne préjuge pas des dispositions qui seront négociées ultérieurement par les partenaires sociaux de la branche concernant son opérateur de compétences de rattachement dont l'agrément interviendra à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type proposé par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 2**

##### **Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation**

La désignation d'Uniformation prévue à l'article 1.2 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 en tant qu'OPCA de la branche des Foyers et services pour jeunes travailleurs est prolongée jusqu'au 31 mars 2019.

#### **Article 3**

##### **Prorogation des taux de contributions légales et conventionnelles**

L'article 6.1 relatif aux contributions légales et conventionnelles de l'accord n° 13 du 11 février 2015 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2019.

La collecte et la gestion du solde des contributions conventionnelles 2018 sont confiées à Uniformation qui sera détenteur d'un agrément provisoire, en tant qu'opérateur de compétence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2019.

#### **Article 4**

##### **Prorogation des accords n° 13 et n° 14 de la convention collective**

L'ensemble des dispositions de l'accord n° 13 sauf l'article 1.2 ainsi que l'ensemble des dispositions de l'accord n° 14 sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2019.

#### **Article 5**

##### **Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet dès sa date de signature.

#### **Article 6**

##### **Révision, dénonciation**

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

#### **Article 7**

##### **Formalités - extension**

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail, ainsi que d'une demande d'extension.

### **Accord n° 18 du 28 novembre 2019**

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au plus tard au 31 décembre 2023]

(Accord supprimé et remplacé par Accord n° 20 du 1er juillet 2021)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :



---

CNEA ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;  
FO.

Dans la mesure où les accords n° 13 et n° 14 ainsi que leurs avenants de prorogation arrivent à échéance, l'accord n° 18 vise à reposer et inscrire les nouvelles dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle au sein de la Branche des FSJT. Cet accord supprime l'avenant n° 44, qui avait modifié l'accord n° 13. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de la CCN.

Il ne supprime ni ne modifie aucune disposition relative à la formation professionnelle de la CCN des personnels PACT et ARIM, annexée à la CCN FSJT depuis le 24 Août 2019.

## Préambule

La loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (FSJT) décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à donner les moyens et les outils aux entreprises et aux salariés de relever ces nouveaux enjeux.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT réaffirment que la formation professionnelle continue est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation apprenante, elle développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Par conséquent, le projet de formation de la branche visera à :

**m** Accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs ;

**m** Permettre l'accès des salariés à des actions de développement des compétences dans le cadre des différents dispositifs existants ;

**m** Développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;

**m** Développer l'insertion professionnelle des jeunes ;

**m** Assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, via la sous-commission «Observatoire et certification».

**m** Mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les parcours professionnels entre les différents métiers de la branche mais aussi entre les différents secteurs d'activité connexes.

Pour ce faire, il convient notamment de :

**m** Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;

**m** Valoriser les démarches de formation.

Le présent accord s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs relevant de la CCN des FSJT. 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 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.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

---

# Titre I

## Politiques et moyens techniques

### Article 1

#### La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation

##### 1.1

##### Rôle et attribution de la CPNEF

Compte tenu de dynamique emploi/ formation recherchée par les partenaires sociaux au niveau de la branche FSJT, il s'est avéré primordial de rappeler le rôle politique de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF), dont la composition et une partie de ses objectifs sont fixées à l'article 2.3 de la convention collective nationale des FSJT.

Elle participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPPNI. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/ organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

**m** De renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

**m** De rechercher et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;

**m** De développer les certifications et qualifications de branche en lien avec celles de l'État et des branches connexes de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;

**m** De renforcer les capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications.

**m** D'identifier les besoins en compétences.

**m** De mener une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour une y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagné par l'activation des ressources des outils de la Branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi.

**m** Mener et développer une politique de certifications professionnelles.

D'une manière générale, elle :

**m** Arrête et propose les axes de développement de la politique de formation professionnelle ;

**m** Met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds ;

##### 1.2

##### Sous-commission «Observatoire et certification»

Au sein de la CPNEF il est mis en place :

Une sous-commission «observatoire et certification» : Cette sous-commission sera composée de :

Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national,

Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Le secrétariat de la sous-commission «observatoire et certification» sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

**m** D'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la Branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

**m** D'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Cette sous-commission est ainsi destinée à :

**m** Produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI.

**m** Assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences

---

et des qualifications de la branche.

**m** Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la Branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

**m** Ainsi, elle prend appui sur :

- Les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- Les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

**m** Nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

## **Article 2**

### **La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des FSJT est l'OPCO «Cohésion sociale».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des salariés et des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche.

## **Article 3**

### **Mission d'accompagnement pour la Branche FSJT**

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la Branche FSJT.

Dans le but de :

**m** Promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux

**m** Instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants.

**m** Appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes.

**m** D'ériger le développement global de la branche professionnelle.

Pour mener l'ensemble des missions qui sont conférées à la CPNEF, les partenaires sociaux souhaitent un accompagnement spécifique dont les modalités de mise en œuvre et les objectifs seront fixés annuellement par ladite commission.

## **Titre II**

### **La formation des salariés en poste**

Convaincus par les bénéfices de la formation professionnelle, les partenaires sociaux encouragent son accès. Ainsi la connaissance des dispositifs de la formation est essentielle par les employeurs et les salariés. C'est pour atteindre cet objectif, qu'il est instauré un devoir de transmissions d'informations régulier auprès des salariés en particulier par leur employeur. En conséquence, dans la première année du recrutement et ensuite régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer, les salariés concernés, sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Par ailleurs, en cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

## **Article 4**

### **Le plan de développement des compétences**

Si la mise en place du plan de développement des compétences permet de répondre à une obligation légale, elle a un intérêt majeur dans la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dans la gestion des emplois et des par-

---

cours professionnels. La mise en place de formations permet d'anticiper les besoins en compétences pour satisfaire la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme.

#### **4.1**

##### **Dispositions générales**

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par les dispositions légales et réglementaires du Code du Travail.

#### **4.2**

##### **Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération**

Le plan de développement des compétences peut comporter, des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail ou soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

##### **4.2.1**

###### **Les actions de formation obligatoires**

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Il est précisé que les formations nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sein de l'entreprise au titre de l'application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont considérées comme des formations obligatoires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

##### **4.2.2**

###### **Les autres actions de formation**

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 4.2.1 du présent accord. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

**m** Dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

**m** Si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies

#### **4.3**

##### **Financement**

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la Branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

#### **Article 5**

##### **Le Compte personnel de formation (CPF)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018,

---

le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le Code du Travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche FSJT insistent en particulier sur :

**m** La nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

**m** La mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d'une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements / co-financement du CPF. Dans ce cadre, le groupe de travail instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au co-financement du CPF, pour des projets présentant un intérêt particulier pour l'entreprise et ne pouvant pas faire l'objet d'une prise en charge sur la PRO-A. Les modalités techniques et critères de sélection des dossiers à co-financer feront l'objet d'un travail de la CPNEF au second semestre 2020.

## **Article 6**

### **Dispositions en soutien au départ en formation**

#### **6.1**

##### **La Validation des acquis de l'Expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence conformément aux dispositions du code travail.

L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon les modalités définies dans le Code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCO, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée sera portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau interministériel IV. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur dans le cadre des moyens de sa politique de formation.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience.

Ils s'engagent à en faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle de formation.

La branche prévoit le financement des actions visant à l'accompagnement des salariés, notamment de manière renforcée pour les salariés ayant un niveau de qualification inférieur ou égale au niveau interministériel IV, ainsi que pour les salariés à temps très partiels telle que bénéficiant de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018.

---

## 6.2 Les entretiens professionnels

### 6.2.1 Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise. Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini à l'article 12.3 de la convention collective nationale des FSJT. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- m** Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés,
- m** La détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- m** L'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- m** Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF,
- m** Les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise,
- m** Les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- m** Expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- m** Diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- m** Apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau III, en les accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc.

### 6.2.2 Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du Code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Ce document est co-signé par chaque partie.

## Titre III L'accueil des nouveaux entrants

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en

---

matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, par la voie des contrats en alternance (Contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

## **Article 7**

### **Le contrat de professionnalisation de droit commun**

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### **7.1**

##### **Objet du contrat**

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **7.2**

##### **Public visé**

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- m** à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- m** aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- m** aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### **7.3**

##### **Qualifications visées**

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- m** Un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- m** Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- m** Une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective des FSJT.

#### **7.4**

##### **Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- m** soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- m** soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

#### **7.5**

##### **Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation**

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

## 7.6 Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

**m** Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;

**m** Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

**m** Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

**m** Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

**m** Participer à l'évaluation du suivi de la formation

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

**m** Le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus,

**m** Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,

**m** Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats

## 7.7 Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	Jeunes de 16 à 20 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau 4, bac général...)	55 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire Conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau 4, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

## 7.8 Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

## Article 8 Le soutien au développement de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Parmi les principales problématiques, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les



---

partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

## **8.1**

### **Objet du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail et suivants.

## **8.2**

### **Public visé**

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le Code du Travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

## **8.3**

### **Statut et rémunération de l'apprenti**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

## **8.4**

### **Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction**

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

**m** Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

**m** Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

## **8.5**

### **Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis**

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis

---

bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission «alternance», la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission «alternance» et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

#### **Article 9 Participation aux Jury**

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la Branche à des jurys de Diplômes et Certifications liés aux métiers des FSJT.

### **Titre IV Le financement de la formation professionnelle : Participations financières des entreprises**

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la Loi du 5 septembre 2018, en termes d'accès à la formation et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

#### **Article 10 Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises»**

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de l'année 2019.

#### **10.1 Les contributions à la formation professionnelle**

Toutes les entreprises FSJT relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 1,89 % de la masse salariale.

Cette contribution comprend d'une part la contribution légale obligatoire fixée à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément aux dispositions du Code du Travail. La collecte de cette contribution légale est assurée par l'opérateur de compétences mentionné à l'article 2 de cet accord au titre des rémunérations versées jusqu'en 2020 puis, à compter de 2021, conformément aux dispositions légales ces contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle fixée à 1,34 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 0,89 % pour les salariés de 11 salariés et plus. Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche des FSJT à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de la branche de FSJT peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 2 du présent texte des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

---

## **Titre V**

### **Dispositions diverses**

#### **Article 11**

##### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est conclu pour une durée déterminée, dont l'échéance est fixée au plus tard au 31 décembre 2023.

#### **Article 12**

##### **Dénonciation - Révision**

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

#### **Article 13**

##### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Accord n° 20 du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2022]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;  
SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;  
CFDT ;  
CGT FO.

#### **Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la Convention Collective des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la Convention Collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels. C'est ainsi que notamment, le 3 Juin 2020, l'avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la Convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Le présent accord a pour objet d'instaurer et de définir la politique de formation professionnelle en faveur des salariés et des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la Branche HLA.

Les partenaires sociaux sont convaincus que la formation professionnelle est essentielle à l'évolution tant des salariés que des entreprises.

Pour les salariés, elle leur permet d'élaborer et de sécuriser de véritables parcours professionnels.

Pour l'entreprise, la formation professionnelle participe à sa pérennité. Organisation apprenante, elle développe ainsi l'adhésion au projet et la cohésion par le développement des compétences, l'amélioration du service aux usagers, la capacité d'anticipation et d'adaptation à un environnement en constante évolution.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent poursuivre une politique forte de soutien à l'accès à la formation professionnelle. Il est précisé qu'un accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) dans la branche sera prochainement négocié, en complément des dispositions contenues au présent accord.

Par conséquent, la politique de formation professionnelle de la branche visera à :

**m** Accompagner et vivifier l'orientation des politiques de formation mises en œuvre dans le cadre des plans de déve-

---

loppement des compétences des entreprises de la Branche HLA

**m** Permettre l'accès des salariés à des actions de développement des compétences dans le cadre des différents dispositifs existants ;

**m** Développer la professionnalisation spécifique des salariés, qui, malgré leur expérience professionnelle, accusent un déficit de qualification adaptée dans l'emploi occupé ou prévu ;

**m** Développer l'insertion professionnelle des jeunes ;

**m** Assurer une veille prospective (nationale et régionale) sur l'évolution des métiers, de l'emploi, des qualifications et des compétences, via la sous-commission «Observatoire et certification».

**m** Mettre en œuvre les moyens nécessaires facilitant les parcours professionnels entre les différents métiers de la branche mais aussi entre les différents secteurs d'activité connexes.

Cet accord supprime l'accord n° 18 ainsi que l'article 12.3 de la CCN HLA. Il modifie et remplace les articles 12.2 et 12.7 de ladite CCN.

Par ailleurs, il supprime l'article 21 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) ainsi que l'accord du 19 mai 2015 relatif à la mise en œuvre de la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale de ladite CCN.

Pour répondre à tous ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit.

## **Titre I**

### **Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs et ceux des Personnels des PACT et ARIM relevant de la Convention Collective Nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA).

#### **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 accord 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.

## **Titre II**

### **Politiques et moyens techniques**

#### **Article 3**

##### **La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation**

##### **3.1**

##### **Rôle et attribution de la CPNEF**

La CPNEF participe activement à l'élaboration, à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue des salariés de la branche en lien avec les orientations générales définies au sein de la CPPNI. Elle collaborera et développera des partenariats tant au niveau national qu'au niveau régional avec toute instance/ organisation qui répond aux priorités fixées par les partenaires sociaux.

La CPNEF a ainsi pour objectifs notamment :

**m** De renforcer les moyens de réflexion et d'action dans le champ des entreprises relevant de la Branche HLA, dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;

**m** De rechercher et mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique ;

**m** De développer les certifications et qualifications de branche en lien avec celles de l'État et des branches connexes de manière à pouvoir proposer des offres de formation adaptées aux salariés dans le cadre de leurs parcours professionnels ;

---

**m** De renforcer les capacités d'insertion ou de réinsertion professionnelles des salariés par le développement des connaissances, des compétences et des qualifications.

**m** D'identifier les besoins en compétences.

**m** De mener une réflexion de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour une y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagné par l'activation des outils de la Branche, information sur l'emploi par bassin d'emploi.

Plus particulièrement et pour ce faire, la CPNEF :

**m** Arrête et propose les axes de développement de la politique de formation professionnelle ;

**m** Met à disposition des ressources supplémentaires via une mutualisation des fonds conventionnels.

### **3.2**

#### **Sous-commission «Observatoire et certification»**

Au sein de la CPNEF il est mis en place :

Une sous-commission «observatoire et certification» : Cette sous-commission sera composée de :

**m** Deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche professionnelle

**m** Un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La sous-commission se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

**m** D'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la Branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

**m** D'organiser la réflexion relative à la politique de certification de branche.

Cette sous-commission est ainsi destinée à :

**m** Produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI.

**m** Assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche.

**m** Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la Branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

**m** Ainsi, elle prend appui sur :

— Les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;

— Les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle.

**m** Nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Chaque année, la CPNEF étudiera les projets d'études et de certifications susceptibles d'être mis en place et pourra engager des moyens financiers spécifiquement affectés aux projets définis.

### **Article 4**

#### **La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)**

L'opérateur de compétences désigné par la branche des HLA est l'OPCO «Cohésion sociale».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des salariés et des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation qu'elle aura définies.

### **Article 5**

#### **Mission d'accompagnement pour la Branche HLA**

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel d'encourager, de développer, d'évaluer et d'optimiser la formation professionnelle au niveau de la Branche HLA

Dans le but de :

---

**m** Promouvoir les politiques de formation initiées par les partenaires sociaux

**m** Instaurer une politique de communication adaptée à notre secteur d'activité qui améliore la connaissance des outils existants.

**m** Appuyer les entreprises à développer les pratiques formatives facilitant l'accès au plus grand nombre de salariés à des formations qualifiantes.

**m** D'ériger le développement global de la branche professionnelle.

Pour remplir ces objectifs, la CPNEF examinera, chaque année, les voies et moyens à mobiliser via les fonds conventionnels.

### **Titre III**

## **La formation des salariés en poste**

Convaincus par les bénéfices de la formation professionnelle, les partenaires sociaux encouragent son accès.

Ainsi la connaissance des dispositifs de la formation est essentielle par les employeurs et les salariés. C'est pour atteindre cet objectif, qu'il est instauré un devoir de transmissions d'informations régulier auprès des salariés en particulier par leur employeur.

En conséquence, dans la première année du recrutement et ensuite régulièrement à l'occasion d'entretiens professionnels formalisés, l'employeur devra informer, les salariés concernés, sur les possibilités de parcours professionnels, d'acquisition de qualification supérieure et d'accès à la formation.

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre des différents dispositifs ci-dessous indiqués par des formations pendant le temps de travail favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié.

Par ailleurs, en cas de vacance d'un poste, tout salarié ayant acquis une qualification qui correspond à la qualification requise pour celui-ci bénéficie d'une priorité pour l'examen de sa candidature.

Enfin, les partenaires sociaux soulignent l'importance de définir les publics prioritaires au niveau de la Branche afin de leur permettre de bénéficier d'un parcours professionnel tout au long de leur carrière et ainsi leur procurer une évolution professionnelle au sein de l'entreprise. De ce fait, il revient à la CPNEF de déterminer les catégories de publics prioritaires afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser notamment leur départ en formation.

### **Article 6**

#### **Le plan de développement des compétences**

Si la mise en place du plan de développement des compétences permet de répondre à une obligation légale, elle a un intérêt majeur dans la stratégie de l'entreprise. En effet, elle s'intègre dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. La mise en place de formations permet d'anticiper les besoins en compétences pour satisfaire la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme.

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels au sein de l'OPCO, la Branche professionnelle s'engage à soutenir l'accès au financement du plan de développement des compétences des entreprises sur ces fonds, quelle que soit leur taille.

La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès.

#### **6.1**

##### **Dispositions générales**

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences, défini par les dispositions légales et réglementaires du Code du Travail.

#### **6.2**

##### **Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération**

Le plan de développement des compétences peut comporter, des actions de formation c'est-à-dire tout parcours péda-

---

gogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail des autres actions qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail ou soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

### **6.2.1**

#### **Les actions de formation obligatoires**

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Il est précisé que les formations nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise ou d'une activité au sein de l'entreprise au titre de l'application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires sont considérées comme des formations obligatoires. Elles constituent un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### **6.2.2**

#### **Les autres actions de formation**

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 6.2.1 du présent accord. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

**m** Dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

**m** Si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L 6321-6 du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies

### **6.3**

#### **Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences**

Il est rappelé que dans les structures d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur le plan de développement des compétences.

Pour les structures de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux invitent à la consultation du CSE lorsqu'il est mis en place.

### **Article 7**

#### **Le Compte personnel de formation (CPF)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le Code du Travail.

Aux absences légales telles définies à l'article L 6323-12 du Code du Travail, les absences pour maladie non professionnelle faisant l'objet d'un maintien de rémunération de la part de l'employeur sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant le montant annuel de l'alimentation du CPF.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche HLA insistent en particulier sur :

**m** La nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

---

Dans cette optique, pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 Août 2019, il est rappelé aux salariés que la mobilisation de leur CPF, même de façon autonome, dans le cadre des objectifs concertés lors des entretiens professionnels ou d'évaluation, permet l'application des dispositions de l'article 16.5.2.3 de la convention collective relatives à la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise au titre de la formation professionnelle.

m La mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF / Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Il est rappelé que dans la mesure où le CPF est avant tout un dispositif dont l'utilisation est à la main de l'individu, l'utilisation du crédit CPF dans le cadre du plan de développement des compétences devra faire objet d'un consentement du salarié.

À la demande des partenaires sociaux, la CPNEF mettra en place une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements / co-financement du CPF. Dans ce cadre, la CPNEF instruira la possibilité de réserver une enveloppe des fonds conventionnels mutualisés, qui sera consacrée au co-financement du CPF, selon les modalités à définir en lien avec la Caisse des dépôts et consignations.

Les formations cofinancées par la branche et le salarié sont effectuées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif.

## **Article 8** **Dispositions en soutien au départ en formation**

### **8.1** **La Validation des acquis de l'Expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence conformément aux dispositions du code travail. L'employeur peut refuser cette autorisation d'absence pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 30 jours suivant la réception de la demande et selon les modalités définies dans le Code du travail.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation. Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCO, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non. Toutefois, cette durée est portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau 4. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir la validation des acquis de l'expérience, notamment les dispositifs d'accompagnement collectif.

Ils s'engagent à en faciliter l'accès des salariés à ce dispositif en développant des actions d'information et de communication en direction des entreprises et des salariés mais aussi en élaborant un dispositif d'accompagnement plus soutenu et facilitant la mise en œuvre de cette démarche individuelle ou collective de formation.

Conformément à l'objectif fixé à l'article 7 du présent accord, la CPNEF intégrera à la politique d'abondements et co-financements du CPF qu'elle mettra en place le cas des formations post-VAE pour les modules manquants.

### **8.2** **L'entretien professionnel**

#### **8.2.1** **Enjeux et objectifs**

L'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa poli-



---

tique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise. Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini l'article 8.3 présent texte.

Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- m** Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés,
- m** La détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- m** L'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- m** Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF,
- m** Les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise,
- m** Les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- m** Expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- m** Diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- m** Apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau 3, en les accompagnants dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc.

### 8.2.2

#### Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue. Un document préparatoire et une note explicative lui sont transmis à cette occasion. La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit retraçant son contenu, ses conclusions, les décisions associées. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie. Une copie de ce document est remise au salarié. Il est co-signé par le salarié et l'employeur ou son représentant.

Pour outiller les employeurs et salariés dans la conduite de l'entretien professionnel, les partenaires sociaux assureront la promotion des outils mis en place par l'OPCO.

Pour rappel, un entretien professionnel doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du Code du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est analysé via 3 éléments :

- le suivi d'une action de formation, hors formation obligatoire,
- la progression salariale ou professionnelle
- l'acquisition de tout ou partie d'une certification par la formation ou la VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des six ans considérés, le salarié a bénéficié :

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans
- et d'une ou plusieurs propositions de formation non obligatoire.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur devra abonder le CPF du salarié dans les conditions légales et réglementaires.

---

### 8.3

#### L'entretien annuel

Chaque salarié sera reçu par son supérieur hiérarchique pour un entretien annuel.

Cet entretien doit être l'occasion d'un échange constructif au cours duquel sont appréciés :

- la réalisation par le salarié des missions et tâches qui lui sont confiées ;
- les difficultés rencontrées par le salarié dans l'accomplissement de ses tâches et la mise en œuvre de ses compétences dans le but d'y apporter éventuellement les correctifs nécessaires ;
- les objectifs ou axes de progrès à mettre en place pour l'année à venir ;
- l'examen des possibilités d'accès aux actions comprises notamment dans le plan de développement des compétences de l'établissement.
- les observations du salarié.

Il est rappelé que pour les structures appliquant la CCN alors dénommée FSJT avant la publication au JO de l'arrêté de fusion des CCN FSJT et PACT ARIM du 23 Août 2019, tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer l'évolution de l'expérience professionnelle tel que définie à l'article 16.5.2 de la convention collective à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est rappelé que cet entretien est à distinguer de l'entretien professionnel défini à l'article 8.2, tant dans son contenu que dans le temps.

## Titre IV

### L'accueil des nouveaux entrants

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, par la voie des contrats en alternance (Contrat de professionnalisation et contrats d'apprentissage).

#### Article 9

##### Le contrat de professionnalisation de droit commun

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### 9.1

##### Objet du contrat

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### 9.2

##### Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- m** à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- m** aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- m** aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 9.3 Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- m** Un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- m** Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- m** Une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective HLA

### 9.4 Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- m** soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- m** soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

### 9.5 Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

### 9.6 Rémunération

La rémunération varie selon l'âge et le niveau de formation. Le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base d'un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé. Les rémunérations sont les suivantes :

	Jeunes de 16 à 20 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	Demandeur d'emploi de 26 ans et plus
Formation initiale du salarié inférieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou inférieur au niveau 4, bac général...)	55 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	70 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	85 % du salaire Conventionnel de l'emploi occupé, sans être inférieur à 100 % du Smic
Formation initiale du salarié égale ou supérieure au bac professionnel, ou titre ou diplôme professionnel de même niveau (égal ou supérieur au niveau 4, bac général...)	65 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	80 % du salaire conventionnel de l'emploi occupé	

### 9.7 Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisants.

### Article 10 Le soutien au développement de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter

---

l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Parmi les principales problématiques, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

### **10.1**

#### **Objet du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail et suivants.

### **10.2**

#### **Public visé**

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, à la date de début d'exécution du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le Code du Travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge. À ce titre, les employeurs s'engagent à étudier en priorité les candidatures de ces salariés en situation de handicap, en procédure d'inaptitude et ceux licenciés dans les 6 mois, dans la mesure où ils font acte de candidature à un contrat d'apprentissage.

En cas de recrutement sous contrat de droit commun faisant suite au contrat d'apprentissage, il est tenu compte de l'ancienneté déjà acquise.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié en poste dans l'entreprise signe un avenant à son contrat de travail pour entrer en apprentissage, celui-ci bénéficie de la continuité de l'ensemble de ses droits acquis au titre de son contrat de travail. Sa rémunération est maintenue et il bénéficie entre autres des augmentations salariales collectives et individuelles.

### **10.3**

#### **Statut et rémunération de l'apprenti**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

De plus, les apprentis bénéficient de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) de l'entreprise dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues dans le présent avenant en fonction de son âge est plus favorable.

---

#### 10.4

### Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF met en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Ces mesures pourront être différencié en fonction des bassins d'emplois.

Des enveloppes financières sont réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF, qui déterminera les critères d'attribution, dans un objectif notamment de mixité des emplois et d'insertion des travailleurs en situation de handicap. Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la CPNEF et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

### Article 11

#### Fonction tutorale

Les dispositions du présent article s'adressent aux tuteurs des stagiaires de la formation professionnelle en alternance (ci-dessous alternant), plus particulièrement les tuteurs dans le cadre de contrat de professionnalisation et les maîtres d'apprentissage. Sauf précision, le terme générique «tuteur» sera utilisé indifféremment dans les articles qui suivent.

#### 11.1

##### Conditions d'accès

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Pour le maître d'apprentissage, il devra en plus être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

#### 11.2

##### Missions

Le tuteur a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée, au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation.

Plus précisément, les missions du tuteur sont les suivantes :

- écoute, conseil, aide, accompagnement et présentation de la profession et de l'entreprise auprès de l'alternant,
- accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'alternant,
- contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'alternant, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'alternant, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés,
- veille au respect de l'emploi du temps de l'alternant et aux conditions spécifiques d'emploi le cas échéant,
- participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par l'entreprise,
- contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'alternant,
- rencontre et débat avec le centre de formation,
- participation aux actions de suivi et de bilan,
- veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

#### 11.3

##### Moyens

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

**m** Le tuteur ne peut suivre 2 salariés au plus, tous contrats confondus,

---

**m** Le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, notamment d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des diplômes. Lorsque le tuteur exerce sa fonction pour la 1<sup>ère</sup> fois, une formation est obligatoire dans un délai raisonnable suivant le début du contrat.

**m** Le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ce qui implique un aménagement de son activité en conséquence.

#### **11.4**

##### **Reconnaissance des compétences**

Les partenaires sociaux invitent les structures à valoriser la fonction tutorale notamment via le versement d'une indemnité.

Par ailleurs, les compétences mises en œuvre au titre de la fonction de tuteur ainsi que les formations de tuteur ou maître d'apprentissage sont prises en compte pour l'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction.

#### **11.5**

##### **Participation aux Jury**

Lorsque que le tuteur est amené dans le cadre de sa fonction à participer à un jury d'examen, les frais annexes liés au déplacement sont pris en charge par la branche, lorsque ceux-ci ne font pas l'objet d'une prise en charge par ailleurs.

Afin de favoriser la coopération avec les établissements et entreprises de formation, les partenaires sociaux recherchent les conditions et définissent les modalités pour favoriser et faciliter la participation des salariés de la Branche à des jurys de Diplômes et Certifications liés aux métiers de la Branche HLA, notamment les salariés ayant exercé les fonctions de tuteur.

### **Titre V**

## **Le financement de la formation professionnelle : Participations financières des entreprises**

Mener une politique de formation professionnelle ambitieuse, dynamique et porteuse de résultats concrets en termes de qualification et de montée en compétences continues, nécessite des moyens financiers significatifs. Les partenaires sociaux, conscients des défis posés par la Loi du 5 septembre 2018, en termes d'accès à la formation et d'anticipation des évolutions, arrêtent les dispositions qui suivent.

#### **Article 12**

##### **Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises**

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **12.1**

##### **Les contributions à la formation professionnelle**

Toutes les entreprises relevant du champ du présent accord sont tenues de contribuer au financement de la formation professionnelle dans les conditions définies ci-dessous.

Cette contribution comprend d'une part la contribution légale obligatoire fixée à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus conformément aux dispositions du Code du Travail.

Elle comprend d'autre part, une contribution supplémentaire conventionnelle dont les taux varient selon la taille de l'entreprise : L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Structures SOLI-HA-PACT ARIM	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,1 %	1,65 %	1 %	0,65 %	1,65 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,15 %	1,70 %	1 %	0,70 %	1,70 %
Année N + 2 (2024)	0,55 %	1,2 %	1,75 %	1 %	0,75 %	1,75 %
Année N + 3 (2025)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Structures FSJT	Entreprises de moins de 11 salariés			Entreprises de 11 salariés et plus		
	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux légal (exprimé en pourcentage de la MSB)	Taux conventionnel (exprimé en pourcentage de la MSB)	Total de la contribution à la FPC (exprimé en pourcentage de la MSB)
Année N (2022)	0,55 %	1,3 %	1,85 %	1 %	0,85 %	1,85 %
Année N + 1 (2023)	0,55 %	1,25 %	1,80 %	1 %	0,8 %	1,80 %

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est versée par toutes les entreprises de la branche HLA à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales.

L'OPCO de la Branche «Cohésion sociale», est chargé du recouvrement de cette contribution supplémentaire conventionnelle, sauf nouvelle disposition légale ou réglementaire désignant un autre collecteur obligatoire.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle permettant ainsi :

- de développer les politiques de formation instaurées dans la branche au titre du plan de développement des compétences et en soutien de l'alternance, notamment ;
- de garantir une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et ainsi créer un haut degré de solidarité dans le secteur des entreprises relevant de la Branche HLA.

En effet, la contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la branche, au sein de l'OPCO. L'entreprise pourra bénéficier, suivant des modalités décidées par la branche, de financements complémentaires pour des actions d'adaptation mais aussi accompagnant l'évolution du poste pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.

Par ailleurs, les entreprises de la branche HLA peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 4 du présent texte des contributions supplémentaires volontaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

## Titre VI Dispositions diverses

### Article 13 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

---

## **Article 14** **Dénonciation - Révision**

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

## **Article 15** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Accord n° 24 du 30 novembre 2022**

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 6 mai, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

*Mod. par Accord n° 27, 21 févr. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HEXOPÉE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT FO.*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SOLIHA.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche HLA réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la «liberté de choisir son avenir professionnel» supprime le dispositif «période de professionnalisation» et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

L'accès au dispositif «Pro-A» est déterminant pour les entreprises et leurs salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fondamental pour les entreprises et les salariés de la branche HLA en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Les nouvelles attentes et les besoins de la société en matière éducative, sociale et de logement entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces changements, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liés à la transition écologique, au développement de la multimodalité des accueils et des activités, à la digitalisation du secteur, aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la Pro-A dans la branche HLA, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

## **Article 1** **Champ d'application et objet**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche HLA.



---

Cet accord fixe les nouvelles dispositions en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) au sein de la Branche HLA, conformément aux engagements pris dans l'accord n° 21 du 1<sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la formation professionnelle.

## **Article 2**

### **Dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés**

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 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**

### **La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A**

*Mod. par Accord n° 27, 21 févr. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HEXOPEE ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CGT ;*

*CGT FO.*

### **3.1**

#### **Objet**

La reconversion ou la promotion par l'alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## **Article 3.2**

### **Public visé**

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.
- Les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés mentionnés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du Code du Travail et correspondant au grade de la licence.

## **Article 3.3**

### **Qualifications visées**

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

## **Article 3.4**

### **Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A**

#### **Article 3.4.1**

##### **Contexte**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail et sous réserve de l'extension du présent accord, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A».

---

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la Pro-A. Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

#### **Article 3.4.2** **Élaboration de la liste des certifications**

Les partenaires sociaux ont établi la liste des certifications éligibles à la «Pro-A» en référence aux ressources du baromètre de l'OPCO de la branche.

Le secteur de l'habitat et du logement accompagnés connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- Les évolutions législatives et réglementaires ;
- Les évolutions des modes de vie ;
- Les évolutions des publics accueillis (fragiles, précaires, réfugiés,...) ;
- Une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- Des mutations écologiques et environnementales ;
- Des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation, au télétravail, et au respect de la qualité de travail.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension (fonctions socioéducatives, animation, maintenance, encadrement) pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours diplômant exigés par les financeurs (Circulaire CNAF 2020-010 relative au soutien de la branche Famille aux Foyers de jeunes travailleurs). Ainsi, le dispositif «Pro-A» est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

#### **Article 3.4.3** **Les familles de métiers concernées dans la branche**

##### **a** **Les métiers de la maintenance**

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités.

L'utilisation du digital, et de nouveaux équipements notamment liés aux règles environnementales ou d'accès implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- Des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- Des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- Des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité ;
- Adaptation des bâtiments aux normes environnementales actuelles, et pour tenter de baisser les coûts inflationnistes de l'énergie notamment.

L'entretien et la maintenance des bâtiments et des espaces extérieurs sont également une prestation devenue plus technique dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

##### **b** **Les métiers de la restauration**

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités et les exigences en matière d'hygiène alimentaire (HACCP). Les attentes du public sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Le public accueilli a gagné en expertise et devient plus exigeant sur l'origine, la présentation, le respect de la diététique et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

---

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues par :

- La capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle ;
- La capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- La capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client pour sa santé ;
- La capacité à tenir compte des enjeux écologiques (circuits courts).

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

### c

#### **Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement**

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients.

Les séjours sont également plus courts ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux et des stratégies commerciales différenciées. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposés via ces supports de communication.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces communs, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

### d

#### **Les métiers de l'animation**

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des résidents et de la diversité des publics qui les composent. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des personnes accueillies.

La prise en charge des publics à besoins spécifiques devient une condition de l'offre plus systématique : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets, de nouveaux services à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des résidents comme des autres salariés de l'entreprise.

### e

#### **Les métiers de direction, de management et de coordination**

Les métiers de direction ont énormément évolué ces dernières années dans le secteur de l'habitat et du logement accompagné. Par ailleurs, un renouvellement des cadres et fonctions d'encadrement lié à la pyramide des âges et au départ en retraite nécessitent un renforcement des compétences dans l'avenir des salariés qui viendraient en remplacement.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement

- L'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part

des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la recherche de nouveaux financements ou modalités de coopération économique, la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics. Il s'agit donc ici d'actualiser les dimensions d'analyse du modèle socio-économique de la structure.

— Le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment. De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

D'autre part, dans le cadre des relations de travail au sein des structures HLA l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des structures que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion et le management du personnel au quotidien et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement (actualisation juridique, nouveaux modes de management...) justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

## f

### Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

L'acquisition des certifications ad hoc via la Pro A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

La gestion de la paye et des ressources humaines sont également identifiées comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

## Article 3.5

### (Accord n° 27, 21 févr. 2024, non étendu) Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D 6324-1 du code du travail :

- La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.
- Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une des certifications inscrites dans l'accord de Branche HLA relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) ET délivrées par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :

m Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (Baccalauréat) ;

m Les salariés de moins de 30 ans ou plus de 45 ans ;

m Les salariés disposant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

**m** Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

• Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L 6325-11 du code du travail. Elle ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

### Article 3.6

#### **(Accord n° 27, 21 févr. 2024, non étendu) Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)**

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les salariés visant une formation diplômante présente dans l'accord de Branche HLA relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

**m** Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (Baccalauréat) ;

**m** Les salariés de moins de 30 ans ou plus de 45 ans ;

**m** Les salariés disposant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

**m** Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Cette durée ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

### Article 3.7

#### **Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)**

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

— Les frais pédagogiques ;

— Les frais annexes ;

— Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences, conformément aux décisions du Conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France Compétences.

### Article 4

#### **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

### Article 5

#### **Dispositions diverses**

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

## **Annexe : liste des certifications éligibles à la Pro-A**

code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP35510	Agent de maintenance des bâtiments	Niveau 3
RNCP36257	TP Peintre en bâtiment	Niveau 3
RNCP36836	Caféruis	Niveau 6
RNCP30123	Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens (LP)	Niveau 6
RNCP14922	Professions immobilières	Niveau 5

code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP24655	Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
RNCP2475	Génie thermique et énergie (GTE)	Niveau 5
RNCP26650	Cuisine CAP	Niveau 3
RNCP28557	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur - Mentions : 5 (cf liste dans base légale)	Niveau 4
RNCP31470	Urbanisme et aménagement (fiche nationale)	Niveau 7
RNCP32360	Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP34350	Manager de projets nationaux et internationaux des organisations	Niveau 7
RNCP36662	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34581	Chargé de marketing et promotion	Niveau 6
RNCP34761	Gestionnaire d'affaires immobilière	Niveau 6
RNCP34825	Éducateur spécialisé	Niveau 6
RNCP34826	Conseiller en économie sociale familiale	Niveau 6
RNCP34956	Arts de la cuisine	Niveau 4
RNCP35196	Peintre applicateur de revêtements	Niveau 3
RNCP35317	Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	Niveau 3
RNCP35521	Comptabilité et Gestion	Niveau 5
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6
RNCP35696	Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP35776	Chargé des affaires immobilières	Niveau 6
RNCP492	de moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
RNCP5297	Services et prestations des secteurs sanitaire et social	Niveau 5
RNCP7481	Communication	Niveau 5
RNCP7570	Économie sociale familiale	Niveau 5
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	Niveau 5
RNCP35696	CAP - Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP32369	CP - Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS - Mention Animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3
RNCP4900	DE - Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité «animation socio-éducative ou culturelle» - 2 mentions : «animation sociale» et «développement de projets, territoires et réseaux».	Niveau 5
RNCP4910	DE - Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité «animation socio-éducative ou culturelle» - mention «direction de structure et de projet»	Niveau 6
RNCP36838	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	Niveau 7
RNCP403	TP - Conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5

code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP15239	TP - Responsable de résidence et service du logement accompagné	niveau 6
RNCP35080	TP - Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle en économie sociale et solidaire	Niveau 7
RNCP34053	Chargé d'opérations d'habitat social	niveau 7

**Certificat de qualification professionnelle**  
**Certificat de qualification professionnelle d'agent d'accueil et de sécurité**  
**Accord n° 7 du 22 juin 2005**  
[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS-JT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO ;

UNS-CGT-FJT.

**Article 1**

*Les partenaires sociaux de la branche ont créé un certificat de qualification professionnelle «Agent d'accueil et de sécurité» en 1998 validé par la CPNEF du 9 mars 1999.*

**Article 2**

*Les partenaires sociaux de la branche demande l'inscription au Répertoire National de la certification professionnelle de ce CQP Agent d'accueil et de sécurité.*

**Article 3**

*L'OPCA Uniformation de la branche est chargé des formalités d'inscription.*

**Accompagnement dans la démarche de formation**  
**Accord n° 14 du 9 septembre 2015**

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable à compter de la date de sa signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

SNEPAT FO ;

UNS CGT FJT.

*Mod. par Avenant 28 juin 2016, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov.<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

SNEFOS.

*Syndicat(s) de salariés :*

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

CFTC Santé Sociaux ;

---

*SNEPAT FO ;*

*UNS CGT FJT.*

*Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*SNEPAT FO.*

## **Préambule**

Conformément aux dispositions prévues dans l'accord n° 13 de la CCN relatif à la formation professionnelle, cet accord prévoit la mise en œuvre des engagements, des partenaires sociaux, relatifs à l'accompagnement des salariés dans une démarche de formation.

### **Article 1**

#### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La VAE permet, sans qu'il soit nécessaire de suivre un parcours de formation, l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Son objectif est notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le RNCP.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le Code du travail et le présent article.

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié ou de non salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Dans ce but, chaque salarié peut demander dans les conditions ci-dessous à bénéficier d'un tel congé.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

La durée du congé, prise en charge par l'OPCA, est limitée à 24 heures de temps de travail consécutif ou non.

Toutefois, cette durée sera portée à 35 heures pour les salariés sans qualification ou ayant une qualification inférieure au niveau interministériel IV. Le complément d'heures en sus du congé légal est pris en charge par l'employeur dans le cadre des moyens de sa politique de formation.

Par ailleurs, afin de faciliter le parcours dans le cadre de la VAE pour ces salariés le conseiller en charge de la mission en ingénierie et de communication, tel que défini à l'article 1.4 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle de la CCN, sera à leur disposition pour les accompagner tout au long de leur démarche.

### **Article 2**

#### **Dispositions relatives aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage**

Les partenaires sociaux affirment à nouveau leur soutien et leur engagement en faveur de la pratique du tutorat au sein de la Branche.

Sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article R. 6223-24 du Code du travail, le présent article s'applique aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage.

Le tutorat permet au salarié désigné comme tuteur ou maître d'apprentissage de transmettre et de valoriser ses compétences.



---

Quant au salarié bénéficiaire, il lui permet un accompagnement individualisé et opérationnel.

Les salariés bénéficiaires de l'accompagnement d'un tuteur sont :

- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les salariés en CUI - CAE et ceux en Emploi d'avenir ;
- les salariés en contrat d'apprentissage.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, en tenant compte de son emploi et niveau de qualification en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit avoir une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'action de formation.

Il ne peut exercer simultanément cette mission de tutorat auprès de plus de 2 salariés.

Ses missions sont :

- D'accueillir, d'informer, de guider et d'aider les salariés pendant les actions de formation dans l'entreprise ;
- De contribuer à la connaissance par le salarié bénéficiaire du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- De participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'un emploi d'avenir, d'un CUI - CAE, ou du contrat d'apprentissage ;
- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- D'évaluer le niveau des compétences acquises en fin de formation ;
- De rencontrer et débattre avec le centre de formation ;
- De participer aux différents bilans du salarié.

Afin d'appréhender, de cerner les missions et d'acquérir les compétences liées à la fonction de tuteur, le salarié désigné devra, au préalable, obligatoirement suivre une formation spécifique à cette mission.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission de tuteur. À ce titre, des points réguliers formalisés seront effectués par l'employeur et les salariés bénéficiaires de l'accompagnement. Ces rencontres doivent permettre de faire le point sur l'objectif de professionnalisation des salariés tutorés et l'accomplissement de la fonction tutorale.

L'indemnisation du tutorat est prise en charge selon les règles de l'OPCA. En cas d'épuisement des fonds, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser des fonds mutualisés pour soutenir la fonction tutorale dans la branche.

### **Article 3** **Participation aux jurys**

Lorsqu'un salarié de la branche FSJT est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous condition de respect du délai de prévenance précisé ci-dessous.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé par écrit adressé au salarié.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Pour les salariés, participants aux jurys dans les conditions définies par cet article, et désignés par les instances nationales paritaires de la branche professionnelle, l'employeur peut demander à l'AGEPA (Association de Gestion des Fonds du Paritarisme), le remboursement des salaires liés à l'absence, dans les conditions prévues dans son règlement intérieur.

---

#### **Article 4**

##### **L'entretien professionnel de formation**

Organisé selon les règles définies à l'article 5.4 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle de la CCN, l'entretien professionnel de formation ambitionne de concilier les aspirations professionnelles des salariés et les besoins de l'entreprise.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien professionnel de formation ne se confond pas avec l'entretien professionnel annuel qui correspond à un entretien annuel d'évaluation tel que défini à l'article 12.3 de la convention collective nationale des FSJT. Les questions relatives aux compétences nécessaires à la tenue du poste de travail et à l'atteinte des objectifs ne relèvent pas de l'entretien professionnel de formation mais de l'entretien annuel.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés,
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF,
- Les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise,
- Les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCA, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc ;
- apporteront une attention particulière sur l'information des salariés visant l'acquisition d'une certification de niveau V, en les accompagnant dans la vérification des conditions d'accès à la VAE, ou les orienteront vers les interlocuteurs ad'hoc.

Pour atteindre les objectifs de l'entretien professionnel de formation, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Pour tout salarié embauché en contrat à durée déterminée, un guide l'informant des modalités d'accès au CEP et à la formation lui sera remis. Des plaquettes spécifiques seront élaborées par les partenaires sociaux.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

Un guide sur l'entretien professionnel de formation sera élaboré par la CPNEF de la branche, avec l'appui de l'OPCA. Il sera mis à la disposition des entreprises, des salariés et des institutions représentatives du personnel.

Le contenu du support au vu de cet entretien professionnel de formation doit être soumis à la consultation des représentants du personnel.

#### **Article 5**

##### **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Conformément aux dispositions de l'article 5.5 de l'accord n° 13 relatif à la formation professionnelle, le conseil en évolution professionnelle est une nouvelle mission assurée par uniformation.

Ce conseil vise notamment à accompagner tout actif à l'élaboration et à l'évolution de son parcours professionnel.

Afin que les salariés de la Branche FSJT aient connaissance de cette nouvelle mission et afin qu'elle leur soit le plus bénéfique possible, une plaquette d'information relative au CEP sera élaborée et diffusée au cours du dernier

---

trimestre 2015, par la CPNEF, assistée par le Conseiller en ingénierie, en collaboration avec uniformation, l'OPCA de la branche.

### **Article 6** **Évaluation**

Une évaluation des dispositifs et de leurs effets sera effectuée par les partenaires sociaux, dans le cadre de la mission d'ingénierie prévue par l'accord n° 13 du 11 février 2015.

### **Article 7** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

### **Article 8** **Durée de l'accord**

*Mod. par Avenant n° 44, 14 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2017<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FSS CFDT ;*

*SNEPAT FO.*

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.

Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties».

L'OPCA fournira un bilan fin 2018 permettant aux partenaires sociaux de mesurer les effets des dispositifs de formation.

### **Article 9** **Dépôt**

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales.

### **Article 10** **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

### **Article 11** **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

### **Article 12** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Formation des dirigeants bénévoles**

*(Voir Accord du 8 avril 2011 dans « Économie sociale »)*

## **Indemnité pour les personnes travaillant le 1<sup>er</sup> mai**

### **Accord n° 3 du 9 novembre 2004**

[Étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 2 août]

### **Article 1** **Mai**

Tout salarié travaillant le 1<sup>er</sup> mai recevra en plus du salaire correspondant au travail effectué une indemnité égale au montant de ce salaire majoré de 25 %, soit 125 % de majoration ou un salaire égal à 225 %.

---

**Article 2**  
**Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier les articles 1 du présent accord.

**Article 3**  
**Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

**Article 4**  
**Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 5**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

**Réunions nationales - Frais de déplacement**

***Accord n° 11 du 9 janvier 2014***

[Nonétendu, applicable dès sa signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale, CFE-CGC ;

Fédération CFDT de santé et services sociaux ;

UNS.CGT.FJT.

***Préambule***

*Le présent accord annule et remplace l'accord n° 10 du 21 juin 2013, qui a lui-même annulé et remplacé l'accord n° 9 du 24 janvier 2007 relatif aux réunions nationales. Il est annexé au règlement intérieur de l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA).*

**Article 1**  
***Modalités de remboursement des frais***

*Les modalités de remboursement des frais de déplacements et de séjours des représentants des délégations participant aux travaux et réunions liés, à la Convention Collective Nationale des organismes gestionnaires de Foyers et services pour Jeunes Travailleurs, sont prévues par le règlement intérieur de l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGEPA).*

**Article 2**  
***Date d'application***

*Le présent accord est applicable dès sa signature.*

**Article 3**  
***Révision - dénonciation***

*La révision du présent accord peut intervenir sur la demande de l'une des parties signataires.*

*Le présent accord ne pourra être dénoncé par l'une des parties qu'après en avoir avisé l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*Le préavis de dénonciation est de trois mois.*

*La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.*

**Article 4**  
***Extension***

*Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.*

---

# **Travail de nuit**

## **Accord n° 8 du 4 juillet 2005**

[Étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.]

### **Article 1**

#### **Définition du travail de nuit**

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou à défaut et après avis conforme des délégués du personnel ou du Comité d'entreprise s'ils existent, une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1.

### **Article 2**

#### **Justifications du recours au travail de nuit**

Le travail de nuit, tel qu'il est défini à l'article 1, est destiné à assurer la continuité de l'activité de l'association. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer :

3 L'accueil et la sécurité des personnes et/ou des biens,

3 La continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

### **Article 3**

#### **Définition du travailleur de nuit**

Tout salarié de l'association qui :

3 Soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1,

3 Soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif pendant la période de nuit, telle que définie dans l'article 1,

3 Soit, pour les salariés à temps partiel, ou recrutés pour une activité saisonnière ou temporaire, accomplit au moins 17 % de son temps de travail pendant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1.

est considéré comme travailleur de nuit.

### **Article 4**

#### **Durées maximales du travail des travailleurs de nuit**

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, en l'absence d'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de quatre semaines.

### **Article 5**

#### **Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1, d'une contrepartie de :

3 Un repos compensateur rémunéré de 3 mn par heure dans la plage 22 heures 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1.

Lorsque le temps de travail est effectué partiellement au cours de la plage horaire définie en application de l'article 1, la contrepartie est calculée au prorata du nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir, avec l'accord du salarié, ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 %.

Lorsqu'il est dérogé à la durée quotidienne de travail de 8 heures consécutives, le repos quotidien prévu à l'article L 220-1 est prolongé d'une période égale au temps de travail effectué au-delà de 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie

---

d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.

#### **Article 6**

##### **Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant pendant les horaires de nuit**

Les salariés bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1, d'une contrepartie de :

Un repos compensateur rémunéré de 3 mn par heure effectuée, la contrepartie est calculée au prorata du temps effectué sur la plage horaire de nuit.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir, avec l'accord du salarié ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 %.

#### **Article 7**

##### **Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit**

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du Code du travail et notamment des articles :

3 L. 213-4-1 relatif à l'occupation ou la reprise d'un poste de jour ou de nuit,

3 L. 213-4-2 et L. 213-4-3 relatifs à la compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses,

3 L. 213-5 relatif à la surveillance médicale particulière,

3 L. 122-25-1-1 relatif aux salariées en état de grossesse.

#### **Article 8**

##### **Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai de un mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible. Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment la garde d'un enfant, la prise en charge d'une personne dépendante.

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

#### **Article 9**

##### **Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

3 Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,

3 Pour favoriser l'accès d'un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,

3 Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du travail.

#### **Article 10**

##### **Validité des accords d'entreprise ou de l'inspection du travail**

Les accords d'entreprise ou de l'inspection du travail en application de l'article R. 213 du code du travail, antérieurs

---

au présent accord conservent leur validité jusqu'au 31 décembre 2008.

#### **Article 11** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

#### **Article 12** **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

Les parties signataires s'engagent à renégocier un nouvel accord de branche d'application générale pour le 31 décembre 2008.

#### **Article 13** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Santé au travail**

## **Accord du 26 janvier 2010**

[Étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1<sup>er</sup> janv. 2011]

### **Préambule**

Le présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux et à la réduction de la pénibilité au travail.

Il est rappelé que la santé au travail est une priorité pour tous les partenaires sociaux de la branche et la protection de la santé des salariés relève prioritairement de la responsabilité des employeurs.

Cet accord priorise la protection individuelle et collective des travailleurs via une politique volontariste de prévention des risques professionnels, et de développement d'une politique de bien être au travail. Il contribue également à une meilleure gestion de la protection sociale, à l'amélioration de la qualité du service et à l'attractivité du secteur.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et chaque membre du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Les organisations signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

#### **Article 1** **État des lieux**

Afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi au niveau de la branche, un bilan triennal général (ou global) relatif à la santé au travail.

Dans l'intervalle, un bilan spécifique approfondi sera établi chaque année sur une thématique prioritaire déterminée par les partenaires sociaux. En fonction des résultats, la Branche définira la ou les action(s) de prévention à mener dans ce domaine particulier.

Pour réaliser ces différents bilans, la Branche dispose notamment de trois lieux de ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- La commission Paritaire Nationale de Gestion de la Prévoyance
- Le collège employeur à travers son rapport annuel de branche
- Le COPIL.

Les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs pourront également être sollicité par le biais de questionnaires annuels ou triennaux.

Les bilans comprendront, en fonction de leur objet (général ou spécifique) notamment les indicateurs suivants :

- Recensement des arrêts maladie par emploi-repère et par type (courte durée, longue durée).

- 
- Recensement des accidents du travail : causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt, et par emploi-repère.
  - Recensement de maladies professionnelles : nombre, catégorie de maladie (tableaux des maladies professionnelles) par emploi-repère.
  - Recensement des licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle par emploi-repère (cause et nombre).
  - Recensement du nombre de salariés travaillant la nuit et/ou en fin de semaine.

Les indicateurs seront également définis sur la base de critères spécifiques tels que les effectifs (définition, au cas par cas, de tranches d'effectifs par les partenaires sociaux) et liés à l'environnement extérieur des organismes tels que leur situation en ZUS ou non.

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Un 1<sup>er</sup> bilan d'état des lieux sera établi au plus tard le 30 juin 2011.

## **Article 2**

### **Risques professionnels spécifiques**

Les partenaires sociaux identifieront lors de l'établissement du bilan triennal les métiers de la branche présentant des risques spécifiques nécessitant obligatoirement une visite médicale avant l'embauche ainsi qu'une visite annuelle auprès de la médecine du travail.

Au niveau local, les employeurs devront consulter une fois par an, le CHSCT (à défaut le CE ou à défaut, les DP) sur les éventuels postes de travail exposant à des risques spécifiques et nécessitant une surveillance médicale renforcée. L'employeur peut également associer à cette étude le médecin du travail et tout autre organisme compétent.

## **Article 3**

### **Mise en place de dispositifs de prévention prioritaires au niveau national**

#### **Article 3.1**

##### **Établissement d'un plan d'actions de prévention**

Le premier plan d'actions sera établi dans les 6 mois qui suivent l'établissement du premier bilan général d'état des lieux.

Toutefois sans attendre ce 1<sup>er</sup> bilan général, un bilan spécifique sur les accidents du travail sera lancé au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2010 pour définir une première action de prévention sur ce thème d'ici juin 2010.

Le plan d'actions de prévention sera établi, tous les 3 ans, au regard du bilan triennal général établi par les partenaires sociaux.

Ce plan d'actions aura pour objectif de fixer une liste d'actions de prévention prioritaires.

Les entreprises devront mettre en place au moins une des actions présentes sur la liste fixée dans le plan.

Parmi les actions prioritaires, les partenaires sociaux s'engagent à retenir au moins :

- une action contribuant à prévenir et réduire les risques psychosociaux ;
- une action contribuant à prévenir et réduire les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) ;
- une action contribuant à prévenir et réduire les risques liés aux conduites agressives ; incivilités et autres violences physiques et non physiques.

#### **Article 3.2**

##### **Le suivi des actions de prévention**

La commission nationale paritaire de gestion de la prévoyance est chargée de faire le diagnostic de la branche en matière de santé au travail, de proposer des actions prioritaires dans la cadre du plan triennal et d'établir la liste des métiers à risques professionnels spécifiques dans la branche. Elle est chargée de l'évaluation du plan d'action tous les 3 ans à l'occasion de la réalisation du bilan.

## **Article 4**

### **Mise en place de dispositifs de prévention au niveau local**

#### **Article 4.1**

##### **Identification des risques**

Le chef d'établissement a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques permettant de préserver la santé des salariés.

Ces risques sont identifiés a priori et ils doivent figurer, conformément aux dispositions légales sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

L'employeur doit définir cette politique de prévention, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, en tenant compte des principes généraux de prévention, à savoir :



- 
- Éviter les risques.
  - Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
  - Combattre les risques à la source.
  - Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
  - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
  - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.
  - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1.
  - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
  - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

#### **Article 4.2**

##### **Association des instances représentatives du personnel**

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel doivent bénéficier d'une formation à la santé et la sécurité, prise en charge par l'employeur, au moment de leur élection. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Le temps passé à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures, mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

#### **Article 5**

##### **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

#### **Article 6**

##### **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 26 janvier 2010.

#### **Article 7**

##### **Révision, Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

#### **Article 8**

##### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Sécurisation de l'emploi et travail à temps partiel**

#### **Accord n° 12 du 9 janvier 2014**

[Étendu par arr. 16 avr. 2014, JO 25 avr., applicable à compter de la date de signature]

*Avenant 14 déc. 2017, nonétendu<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*CNEA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FS CFTD.*

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national employeur des foyers résidences sociales et services (SNEFOS).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC, santé et sociaux ;

---

Fédération CFDT de santé et services sociaux ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés.

À ce titre, le présent avenant comporte deux titres :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité,
- le second concerne la durée de travail des salariés à temps partiel.

## **Titre 1**

### **Sécurisation de l'emploi**

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partage de :

- éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel.
- veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels,
- participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations dès le premier semestre 2014 sur la mise en œuvre concrète des mesures ci-dessous mentionnées.

#### **Article 1**

##### **Partage de l'emploi**

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Le partage de l'emploi peut constituer une réponse au temps partiel subi en augmentant la durée du travail des salariés.

Toutefois, cette réflexion mérite une analyse approfondie qui ne saurait se limiter à une commande extérieure notamment des financeurs, laquelle ne tiendrait pas compte des dynamiques territoriales ou des projets portés par les structures.

Les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir des négociations sur le partage de l'emploi et à réaliser une étude approfondie sur ce sujet lequel doit s'inscrire dans le processus d'élargissement de la branche souhaitée par les partenaires sociaux.

#### **Article 2**

##### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Les partenaires sociaux ouvriront des négociations relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de mettre à disposition des structures des outils simples et pratiques leur permettant d'anticiper les besoins en compétences tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

La politique instaurée par les partenaires sociaux comportera un ensemble de mesures visant à encourager la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle sur le terrain et à informer les employeurs et les salariés sur les dispositifs et les outils existants et sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois et leurs évolutions au sein de la branche. Les éventuelles passerelles avec des branches ou des secteurs d'activités connexes seront également recherchées.

## **Titre 2**

### **Durée de travail des salariés à temps partiel**

Dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le travail à temps partiel représente 30 % des emplois. Parmi ceux-ci, un salarié sur deux travaille en deçà de la nouvelle durée minimale instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Au-delà de l'approche juridique et chiffrée de la durée du travail, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'un traitement global de la question de l'emploi à temps partiel dans la branche professionnelle.

---

Force est de constater que le temps partiel dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs concerne essentiellement le personnel féminin (69 % des salariés à temps partiel sont des femmes, alors qu'elles représentent 61 % des salariés de la branche), ainsi que le personnel faiblement qualifié (avec un niveau de qualification inférieur ou égal à un diplôme de niveau interministériel V).

Les partenaires sociaux entendent donc poser un cadre juridique permettant d'améliorer la situation des salariés à temps partiel et de favoriser l'égalité professionnelle dans la branche tout en tenant compte des spécificités du secteur conventionnel, tant en raison des missions accomplies par les structures et inhérentes au public accueilli, qu'aux infrastructures de travail.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent maintenir l'emploi au sein de la branche professionnelle des foyers et services pour jeunes travailleurs et participer, par l'adoption de divers dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauché à temps complet.

### **Article 1** **Définition du travail à temps partiel**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

### **Article 2** **Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel**

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

### **Article 3** **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié**

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

### **Article 4** **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur**

Pour les salariés rattachés aux emplois-repères n° 1 «Agent de service» et n° 2 «Agent de restauration», la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 5 «Agent d'accueil et de sécurité», la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 1 «Agent de service», il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissement, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi-repère n° 2 «Agent de restauration», la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Le contenu de ces postes sont variables et peuvent aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 5 «Agent d'accueil et de sécurité», les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures, afin

---

de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois-repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois-repère représente, de manière générale, un facteur, non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquels sont également impactées par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

## **Article 5**

### **Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire**

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

#### **Article 5.1**

##### **Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète**

Les horaires des salariés à temps partiel, dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

#### **Article 5.2**

##### **Changement de planning**

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- ou une activité professionnelle non salariée

#### **Article 5.3**

##### **Formation professionnelle**

Les salariés rattachés aux emplois-repère n° 1, n° 2 et n° 5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au moins une fois tous les cinq ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Raison pour laquelle, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation proposera des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation diplômante ou certifiante des salariés susmentionnés au plus tard fin 2016.

Ces formations devront prioritairement bénéficier aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

## **Article 6**

### **Heures complémentaires**

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au

---

tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

#### **Article 7**

##### **Complément d'heures par avenant temporaire**

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommé-ment désignés, est limité à 4 par année civile.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majorés de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### **Article 8**

##### **Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire**

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### **Article 9**

##### **Bilan de l'application du présent accord**

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier trimestre 2016. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche.
- Pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures.
- Pourcentage des salariés rattachés aux emplois-repères n° 1, n° 2 et n° 5 ayant une durée de travail située entre 8 et 24 heures.
- Représentation du personnel féminin (dans la branche /au sein des trois emplois-repères concernés /en fonction des durées de travail).
- Liste des formations proposées aux salariés concernés
- Nombre de salariés rattachés aux emplois-repères n° 1, n° 2 et n° 5 ayant bénéficié d'une action de formation.

#### **Article 10**

##### **Suivi de l'accord**

La commission paritaire nationale de négociation sera en charge du suivi du présent accord. Deux demi-séances seront consacrées à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs présents dans cet accord.

---

**Article 11**  
**Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

**Article 12 (d'origine)**  
**Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

**Article 12 (nouveau)**  
**Durée de l'accord**

*Mod. par Avenant 14 déc. 2017, nonétendu<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*  
CNEA.

*Syndicat(s) de salariés :*  
FS CFDT.

*Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement.*

*Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.*

**Article 13**  
**Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

**Article 14**  
**Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 15**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant du 14 décembre 2017**

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT.

**Article 1**  
**Objet de l'avenant**

Avant d'engager des négociations sur le temps-partiel, les partenaires sociaux souhaitent établir un bilan sur la mise en œuvre de l'accord n° 12 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT), relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.

En effet, cet accord conclu à durée déterminée pour quatre ans arrive à échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent proroger cet accord n° 12 par le présent avenant pour se donner le temps de réaliser un état des lieux sur le temps partiel et sur la mise en application des différentes mesures prises dans le cadre de cet accord.

**Article 2**  
**Accord de méthode**

Conformément aux dispositions des articles 9 et 10 de l'accord n° 12 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel, l'état des lieux sera réalisé par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). En cela, elle mettra en place un groupe de travail paritaire.

---

Ce groupe de travail paritaire sera constitué dès janvier 2018 :

- D'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- D'autant de représentants pour la ou les organisations syndicales «employeurs» représentative(s) dans la branche.

Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes mesures de l'accord n° 12 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel et des actions mises en place par les commissions paritaires de la branche, conformément à l'article 10 de l'accord n° 12, sera réalisée par ce groupe de travail paritaire.

Le groupe paritaire se réunira une première fois au plus tard le 31 janvier 2018 afin de clarifier les attendus de l'étude d'impact.

En l'occurrence, cette enquête reprendra à minima les indicateurs définis à l'article 9 de l'accord n° 12.

Le groupe paritaire se réunira ensuite au moins 2 fois jusqu'à l'issue de son mandat, pour :

- Recueillir les résultats de l'enquête ;
- Produire une analyse paritaire des résultats ;
- Formuler des pistes d'amélioration de l'accord.

Le groupe paritaire peut, le cas échéant, prévoir autant de réunions qu'il lui semble opportun pour mener à bien son mandat.

Les travaux du groupe paritaire feront l'objet d'un rapport qui sera remis à la CPPNI au plus tard le 30 juin 2018, date à laquelle le mandat du groupe paritaire prend fin.

La négociation s'achèvera au plus tard le 30 novembre 2018.

### **Article 3** **Prorogation de la durée de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014**

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 de la CCN FSJT, relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel jusqu'au 31 décembre 2018.

(Voir Accord n° 12 du 9 janvier 2014, art. 12)

### **Article 4** **Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

### **Article 5** **Révision, dénonciation**

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

### **Article 6** **Extension**

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du Code du travail et d'une demande d'extension.

## **Accord n° 17 du 10 décembre 2018**

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 23 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019, pour une durée de 4 ans]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Mod. par Accord n° 22, 20 sept. 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopee ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

**(1) Signataires :**

Organisations patronales :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

**Préambule**

À la suite de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaurant une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs avaient conclu l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel dans la branche. Cet accord d'une durée déterminée de quatre ans a été prolongé pour une durée d'un an par un avenant de prorogation du 14 décembre 2017.

En effet, afin d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux avaient souhaité se donner du temps afin de réaliser un état des lieux sur le temps partiel et sur la mise en application des différentes mesures prises dans le cadre de cet accord n° 12.

Conformément aux engagements pris dans l'avenant de prorogation, un groupe paritaire de travail s'est constitué et réuni au cours du premier semestre 2018 afin d'établir un état des lieux et des préconisations.

L'état des lieux a pu être réalisé à partir d'une enquête spécifique à la mise en œuvre de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014. Les résultats recueillis et analysés ont permis de mettre en évidence que les dispositions dudit accord étaient globalement adaptées à la réalité de fonctionnement des structures de la Branche. Toutefois, ils ont également mis en exergue que les dispositions de l'accord visant à la sécurisation de l'emploi ainsi que les contreparties à la dérogation à la durée minimale du temps de travail en matière de formation n'avaient que trop peu été mise en œuvre.

Afin d'y répondre, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de renforcer les mesures de l'accord initial afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés occupant les emplois visés par lesdites dérogations au sein de la Branche des Foyers et services pour jeunes travailleurs.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir l'emploi au sein de la branche professionnelle des foyers et services pour jeunes travailleurs et participer, par l'adoption de divers dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés. Par le présent accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs souhaitent ainsi rappeler leur attachement à toutes mesures et tous dispositifs permettant la sécurisation et le maintien de l'emploi, tels que la mutualisation et le partage de l'emploi, au sein de la Branche des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauché à temps complet.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 2** **Sécurisation de l'emploi**

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partagé :

- d'éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels ;
- de participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

La branche, dans sa mission de soutien aux entreprises, a décidé de mettre en œuvre les dispositions suivantes afin de permettre à chacun d'atteindre ces objectifs. Les actions prévues aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 7.3 et 11 du présent accord seront financées dans la limite des fonds conventionnels, tels que déterminés par la CPNEF.



---

## **Article 2.1**

### **Partage de l'emploi**

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une étude approfondie sur le partage de l'emploi devant s'inscrire dans un cadre plus large que la branche. Parmi les répondants à l'enquête spécifique relative à l'état des lieux de l'accord n° 12 du 9 janvier, certains indiquent avoir recours à des dispositifs de mutualisation des emplois. La branche décide d'étudier auprès de ces répondants les modalités utilisées.

L'ensemble de l'étude doit être menée à échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les résultats de cette étude doivent permettre de donner aux entreprises de la branche les outils nécessaires à la mise en place d'un tel dispositif.

## **Article 2.2**

### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Dans le cadre des nouvelles missions de la branche en matière de formation professionnelle et de la renégociation de l'accord formation professionnelle prévue dans l'année 2019, les partenaires sociaux s'engagent à ce que dans le volet relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soit prévu de mettre à disposition des entreprises des outils simples et pratiques leur permettant d'anticiper les besoins en compétences d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

La politique instaurée par les partenaires sociaux comportera un ensemble de mesures visant à encourager la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle sur le terrain et à informer les employeurs et les salariés sur les dispositifs et les outils existants et sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois et leurs évolutions au sein de la branche. Les éventuelles passerelles avec des branches ou des secteurs d'activités connexes seront également recherchées.

## **Article 2.3**

### **Accès à la formation**

Les partenaires sociaux proposeront des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale, au plus tard fin 2019.

Afin d'aboutir à ce développement de la formation professionnelle des salariés visés par une des dérogations prévues par le présent accord, la CPNEF devra :

- De façon générale :
  - Prévoir annuellement un budget dédié, afin de faciliter le départ en formation de ces salariés et ce, conformément à l'article 7.3 du présent accord ;
  - Inscrire et inclure dans ses priorités cette thématique chaque année.
- Pour le premier trimestre 2019 :
  - Établir un bilan des départs en formation des salariés à temps partiel entre 2014 et 2018.
- Pour le second trimestre 2019, sur la base de ce bilan mettre en œuvre :
  - un parcours de formation qualifiant à destination de ces salariés ;
  - les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salariés et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la Branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi, dans le cadre du nouvel opérateur de compétences.
- Établir un premier bilan des actions menées par la CPNEF au plus tard à la fin du 2<sup>ème</sup> semestre 2020 puis un second bilan au plus tard à la fin du second semestre 2022 sur la base des éléments définis à l'article 11 du présent accord et apporter les éléments correctifs s'y nécessaire.

## **Article 3**

### **Définition du travail à temps partiel**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

## **Article 4**

### **Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel**

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée

---

à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

#### **Article 5**

##### **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié**

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité sociale et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

#### **Article 6**

##### **Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur**

Pour les salariés rattachés aux emplois-repères n° 1 «Agent de service» et n° 2 «Agent de restauration», la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 5 «Agent d'accueil et de sécurité», la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 1 «Agent de service», il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissement, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi-repère n° 2 «Agent de restauration», la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Le contenu de ces postes sont variables et peuvent aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n° 5 «Agent d'accueil et de sécurité», les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures, afin de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois-repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois-repère représente, de manière générale, un facteur, non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquels sont également impactés par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

#### **Article 7**

##### **Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire**

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

#### **Article 7.1**

##### **Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète**

Les horaires des salariés à temps partiel, dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

---

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail. L'employeur en informera les représentants du personnel.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

## **Article 7.2**

### **Changement de planning**

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- ou une activité professionnelle non salariée

Par ailleurs, l'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins 7 jours afin de permettre au salarié de s'organiser notamment au regard de ses obligations personnelles.

## **Article 7.3**

### **Formation professionnelle**

Les salariés rattachés aux emplois-repère n° 1, n° 2 et n° 5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au moins une fois tous les deux ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

## **Article 8**

### **Heures complémentaires**

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

## **Article 9**

### **Complément d'heures par avenant temporaire**

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 4 par année civile.

La durée totale des avenants temporaires signés dans l'année civile, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, ne peut en aucun cas être supérieure à 6 mois.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

---

## **Article 10**

### **Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire**

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures. Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe annuellement les institutions représentatives du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

## **Article 11**

### **Bilan de l'application du présent accord**

Le bilan contiendra notamment les indicateurs suivants :

- Nombre de salariés dans la branche par emploi-repère et par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- Nombre de salariés à temps partiel dans la branche par emploi-repère ;
- Nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures par emploi-repère ;
- Nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures pour les emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- Nombre desdits salariés par ancienneté dans le poste (inférieure à 2 ans, inférieure à 4 ans, inférieure à 6 ans, supérieure à 6 ans) ;
- Nature des formations proposées auxdits salariés ;
- Nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une action de formation ;
- Nature et durée des formations suivies par lesdits salariés ;
- Nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre temporaire, en fonction du motif ;
- Nombre desdits salariés bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires par plage de 4 h ainsi que les motifs de non-application de cette disposition ;
- Nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre définitif ;
- Nombre desdits salariés bénéficiant d'un dispositif de mutualisation de l'emploi ainsi que lesdits salariés étant mufti-employeur ;
- Nombre desdits salariés ayant évolués vers un autre emploi-repère ou vers un autre emploi hors branche ;
- Taux de satisfaction quant aux dérogations instaurées par l'accord ;
- Taux de recours à l'externalisation par emploi repère, ainsi que les motifs,

Les données du bilan seront sexuées.

La liste des indicateurs n'étant pas exhaustive, elle sera affinée lors de la réalisation de chaque bilan.

## **Article 12 (d'origine)**

### **Suivi de l'accord**

*Mod. par Accord n° 22, 20 sept. 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Hexopee ;*

*SOLIHA.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*FO.*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation aura la charge du suivi du présent accord. En 2023 et en 2024, elle sera destinatrice des bilans effectués par la CPNEF et du rapport des travaux du groupe de travail paritaire. Au moins une demi-séance sera consacrée à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs définis à l'article 11 de l'accord

---

n° 17 des FSJT et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des Pact Arim.

**Article 12 (nouveau)**  
**Suivi de l'accord**

*Mod. par Accord n° 29, 11 juill. 2024, non étendu, applicable à compter du lendemain au JO de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisations patronales :*

HEXOPEE ;

SOLIHA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

CGT-FO.

*Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain au JO de l'arrêté d'extension.*

**Article 13**  
**Entrée en vigueur**

*(Substitué par Accord n° 29 du 11 juillet 2024)*

*Mod. par Accord n° 22, 20 sept. 2022, étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter de son extension<sup>(1)</sup>*

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

Hexopee ;

SOLIHA.

*Syndicat(s) de salariés :*

CFDT ;

FO.

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2024. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**Article 14**  
**Dispositions diverses**

*(Substitué par Accord n° 22 du 20 septembre 2022 et Accord n° 29 du 11 juillet 2024)*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

**Article 15**  
**Révision, dénonciation**

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

**Accord n° 22 du 20 septembre 2022**

[Étendu par arr. 15 févr. 2023, JO 1<sup>er</sup> mars, applicable à compter de son extension]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopee ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

**Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des Personnels Pact et Arim (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la Convention Collective des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes

---

Travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la Convention Collective des personnels Pact et Arim est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels Pact et Arim sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 Juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devant ainsi la Convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

À ce jour, chacun de ces secteurs disposent de dispositions conventionnelles relatives au temps partiel adaptées à leurs caractéristiques de fonctionnement et visant spécifiquement des métiers de chaque classification. Si côté Pact Arim, il existe un accord relatif au temps partiel à durée indéterminée, côté FSJT, l'accord n°17 du 10 décembre 2018 relatif à ce sujet est à durée déterminée, arrivant à échéance le 31 décembre 2022.

Ainsi, avant d'entamer des négociations relatives à l'harmonisation des dispositions conventionnelles sur ce sujet pour la Branche HLA, les partenaires sociaux souhaitent d'une part, établir un bilan sur la mise en œuvre de chacun de ces accords et d'autre part mener une réflexion sur un cadre juridique commun et adapté pour l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA en matière de temps partiel.

Le présent accord a pour objet de proroger l'accord n°17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs. Par ailleurs, il prévoit une méthodologie de travail avant d'entamer une négociation sur ce sujet dont les mesures prises viseraient l'ensemble des structures de la Branche HLA.

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

Le présent accord 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 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 visés 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**

#### **Prorogation de la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018**

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les FSJT, jusqu'au 31 décembre 2024.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 13 et 14 de cet accord, les dispositions suivantes :  
(Voir Accord n° 17 du 10 décembre 2018, articles 13 et 14)

Les autres dispositions de l'accord n° 17 restent inchangées à l'exception de l'article 12 qui est remplacé par l'article 5 du présent accord.

### **Article 4**

#### **Méthodologie de travail**

Conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord n° 17 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les FSJT et de l'article 10 de l'avenant n° 9 du 30 septembre 2014 pour les structures des personnels de Pact Aril, un bilan des mesures prises en matière de temps partiel doit être réalisé. Pour se faire, la CPPNI de la Branche HLA décide de mettre en place un groupe de travail paritaire.

Ce groupe de travail paritaire sera constitué au plus tard pour décembre 2022, par :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'autant de représentants pour la ou les organisations syndicales «employeur(s)» représentative(s) dans la branche.

Afin d'établir cet état des lieux, une étude d'impact des différentes mesures de ces deux accords conventionnels et des actions mises en place notamment par les CPNEF, sera réalisée par le groupe de travail paritaire. À ce titre, pour le secteur des FSJT, il conviendra à la CPNEF de faire un bilan des actions menées et ce conformément aux engagements pris et prévus à l'article 2.3 de l'accord n° 17 des FSJT.

---

Le groupe paritaire se réunira une première fois au plus tard pour décembre 2022.

En l'occurrence, cette enquête reprendra à minima les indicateurs définis à l'article 11 de l'accord n°17 des FSJT et à l'article 10 de l'avenant n° 9 des Pact Arim.

Le groupe paritaire se réunira ensuite au moins deux fois jusqu'à l'issue de son mandat, pour :

- recueillir les résultats de l'enquête ;
- produire une analyse paritaire des résultats ;
- formuler des pistes de mesures et de dispositions en matière de temps partiel pour l'ensemble des structures relevant de la Branche HLA.

Le groupe paritaire peut, le cas échéant, prévoir autant de réunions qu'il lui semble opportun pour mener à bien son mandat.

Les travaux du groupe paritaire feront l'objet d'un rapport qui sera remis à la CPPNI au plus tard le 30 avril 2023, date à laquelle le mandat du groupe paritaire prend fin. La négociation s'achèvera au plus tard le 30 septembre 2023.

Le groupe de travail paritaire sollicitera un cabinet expert afin d'être accompagné dans la réalisation de ses missions (réalisation d'enquête, analyse et élaboration de pistes de préconisations...). Un appel d'offres sera lancé au plus tard pour janvier 2023.

#### **Article 5** **Suivi de l'accord**

(Voir Accord n° 17 du 10 décembre 2018, article 12)

#### **Article 6** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension.

#### **Article 7** **Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans et ce jusqu'au 31 décembre 2024.

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.

### ***Accord n° 29 du 11 juillet 2024***

*[Non étendu, applicable à compter du lendemain au JO de l'arrêté d'extension]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SOLIHA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO.

#### **Préambule**

*Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au JO le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des Conventions Collectives des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).*

*Il a ainsi été décrété que la Convention Collective des Organismes Gestionnaires des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la Convention Collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.*

*C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux*

---

d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 Juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devant ainsi la Convention collective nationale de l'Habitat et du Logement Accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

À ce jour, chacun de ces secteurs disposent de dispositions conventionnelles relatives au temps partiel adaptées à leurs caractéristiques de fonctionnement et visant spécifiquement des métiers de chaque classification. Si côté Pact Arim, il existe un accord relatif au temps partiel à durée indéterminée, côté FSJT, l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à ce sujet, prorogé par l'accord n° 22 du 20 septembre 2022, arrive à échéance le 31 décembre 2024.

Ainsi, avant d'entamer des négociations relatives à l'harmonisation des dispositions conventionnelles sur ce sujet pour la Branche HLA, et ce conformément aux engagements inscrits dans l'accord n° 22 du 20 septembre 2022, les partenaires sociaux ont lancé une étude, accompagnée par un cabinet expert, afin d'une part, établir un bilan sur la mise en œuvre de chacun de ces accords et d'autre part mener une réflexion sur un cadre juridique commun et adapté pour l'ensemble des structures relevant de la CCN HLA en matière de temps partiel.

Cette étude indique que 16 % des salariés de la Branche sont à temps partiel. Parmi ces salariés, 30 % ont une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Elle met également en évidence un besoin de maintenir des dérogations pour des activités bien ciblées en maintenant ainsi celles déjà prévues pour chacun des deux secteurs. Par ailleurs, une des préconisations proposées par le Cabinet expert était d'entamer la négociation de ce sujet une fois l'harmonisation de la CCN aboutie et plus particulièrement à posteriori de la conclusion des dispositions conventionnelles relatives à la classification des emplois. Bien qu'ouverte depuis plusieurs mois en parallèle des travaux de la classification, il a été décidé de suspendre cette négociation dans l'attente de l'aboutissement d'un accord de branche relatif à la classification. Ainsi, cette négociation relative à la classification n'étant pas aboutie et l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 arrivant prochainement à échéance, les partenaires souhaitent le proroger afin d'éviter un vide juridique conventionnel au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent accord a ainsi pour objet de proroger de nouveau l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif au temps partiel des Foyers et Services pour Jeunes Travailleurs.

#### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord 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 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 visés 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** **Prorogation de la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018**

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel pour les FSJT, jusqu'au 31 décembre 2025.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 13 et 14 de cet accord, les dispositions suivantes :

«Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2025. À l'expiration de ce délai, le présent accord cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'accord peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties».

Les autres dispositions de l'accord n° 17 restent inchangées à l'exception de l'article 12 qui est remplacé par l'article 5 du présent accord.

#### **Article 4** **Reprise de la négociation relative au temps partiel HLA**

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre la négociation relative à l'harmonisation des dispositions conventionnelles HLA sur le temps partiel dès que la négociation relative à la classification est conclue.

#### **Article 5** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain au JO de l'arrêté d'extension.



---

**Article 6**  
**Dispositions diverses**

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et ce jusqu'au 31 décembre 2025.*

*Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.*

**Article 7**  
**Révision**

*Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.*

**Observatoire Paritaire de la Négociation Collective et du Dialogue social**

**Accord n° 16 du 7 décembre 2015**

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 2 juin, applicable à sa date de signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

FSS CFTC.

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de mettre en place au sein de la Branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

La finalité de cet organe est de disposer d'un retour d'expérience utile au développement du dialogue social dans la Branche.

Réel outil de suivi des négociations d'entreprise, il permettra ainsi de pérenniser un contact étroit entre les partenaires sociaux de la Branche et la réalité des négociations au sein des entreprises.

**Article 1**  
**Compétence de l'OPNC**

L'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) est compétent pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Organismes et Services pour Jeunes Travailleurs du 16 juillet 2003.

**Article 2**  
**Missions de l'OPNC**

L'observatoire paritaire de la négociation collective a pour missions d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Le recueil concerne les accords d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux, ou avec les délégués du personnel, ou avec un salarié mandaté. Il se fera selon les modalités définies à l'article 3 du présent accord.

L'OPNC n'a pas vocation à interpréter ni à analyser l'opportunité des accords d'entreprise reçus.

L'un des objectifs de cet observatoire est de connaître les sujets abordés et négociés au sein des structures de la Branche et de permettre ainsi une meilleure adaptation de la négociation collective de la Branche à celle des entreprises.

Par ailleurs, l'OPNC pourra ainsi capitaliser les pratiques et les diffuser auprès de la Direction et des institutions représentatives du personnel des entreprises.

**Article 3**  
**Modalités du recueil des accords d'entreprise**

**3.1**

**Recueil de tout nouvel accord d'entreprise conclu à compter de l'entrée en vigueur du présent accord**

Dorénavant, parallèlement à l'accomplissement des mesures de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs devront adresser tout accord d'entreprise conclu avec les instances représentatives du personnel habilitées à négocier des accords d'entreprise conformément aux dispositions du Code du Travail, selon les modalités

---

prévues à l'article 3.3 du présent accord.

### **3.2**

#### **Recueil des accords d'entreprise conclu à une date antérieure à l'entrée en vigueur du présent accord**

##### **3.2.1**

##### **Accords conclus avant le 16 juillet 2003**

En raison du lancement de l'observatoire, à titre exceptionnel, les entreprises devront établir pour les accords, toujours en application au sein de la structure et conclus avant le 16 juillet 2003, une liste des thèmes négociés précisant la date de signature. Cette dernière devra être adressée selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

Toutefois, si l'accord d'entreprise, toujours en application au sein de la structure, est relatif à l'aménagement du temps de travail, il devra être adressé dans son intégralité peu importe sa date de conclusion.

##### **3.2.2**

##### **Accords conclus après le 16 juillet 2003**

Les accords toujours en vigueur dans la structure, conclus après le 16 juillet 2003, avec les instances représentatives du personnel habilitées à négocier des accords d'entreprise conformément aux dispositions du Code du Travail, doivent être adressés selon les modalités prévues à l'article 3.3 du présent accord.

### **3.3**

#### **Modalités de transmission des accords**

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse suivante : [snefos@snefos.fr](mailto:snefos@snefos.fr).

Dans l'hypothèse où l'envoi électronique est impossible, un envoi postal devra être effectué et adressé au siège de l'organisation syndicale des employeurs, le SNEFOS, qui assurera le recueil.

### **Article 4**

#### **Modalités d'organisation de l'OPNC**

L'observatoire paritaire de négociation collective se réunit dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation (CPNN).

Le Président de la CPNN adressera pour validation au représentant des salariés désignés par ladite commission, dans le cadre de cet observatoire, une synthèse récapitulative des thèmes et des syndicats signataires des accords reçus, au plus tard 15 jours avant la tenue de la CPNN.

Un règlement de fonctionnement sera élaboré et adapté autant que de besoins par les partenaires sociaux. Il déterminera notamment les modalités de traitement des accords reçus et les conditions de la prise en charge financière du lancement de l'observatoire.

### **Article 5**

#### **Modalités de publicité de la création de l'OPNC**

La Branche s'engage à informer l'ensemble des structures relevant du périmètre de la Branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, de la création de l'Observatoire Paritaire Négociation et de leur obligation à transmettre leurs accords d'entreprise.

### **Article 6**

#### **Moyens de l'OPNC**

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par le syndicat employeur.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au lancement de cet observatoire est assurée par l'Association de Gestion du Fonds d'aide au Paritarisme (AGEPA).

Il s'agira notamment des frais liés à la communication et à la mission d'analyse des accords reçus.

### **Article 7**

#### **Dépôt**

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales.

### **Article 8**

#### **Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

---

**Article 9**  
**Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à la date de signature.

**Article 10**  
**Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Parcours d'évolution professionnelle**

*(Voir Accord du 15 janvier 2011 dans « Économie sociale »*

**Égalité et prévention des discriminations**

*(Voir Accord du 23 mai 2011 dans « Économie sociale »*

**Négociation collective**

**Accord du 12 septembre 2016**

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1<sup>er</sup> avr., applicable jusqu'au 1<sup>er</sup> juill. 2017]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

SNEFOS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSS CFDT ;

FFASS CFE CGC ;

CFTC Santé - Sociaux ;

SNEPAT FO ;

UNS CGT ;

FJT.

**Préambule**

Suite à de nombreuses réunions paritaires, les partenaires sociaux partagent le constat de la nécessité de moderniser des dispositions de la Convention Collective Nationale des FSJT.

En effet, certaines dispositions anciennes ne sont plus adaptées aux pratiques et à la réalité de fonctionnement des associations. Par ailleurs, même avec un dialogue social dynamique, les réformes législatives importantes de ces dernières années nécessitent certaines mises à jour.

Ainsi, les partenaires sociaux affirment leur volonté commune, dans un objectif de lisibilité, d'adapter et d'actualiser certaines dispositions de la convention collective, listées à l'article 2 du présent accord.

**Article 1**  
**Objet**

Afin d'aborder la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord de méthode permettant de fixer ainsi un cadre et une méthodologie de travail tout en respectant un calendrier précis.

L'objectif étant d'aboutir à un ou plusieurs accords de branche portant sur les chantiers définis à l'article 2 du présent accord.

**Article 2**  
**Eléments de méthode**

**2.1**  
**Le cadre de la négociation**

Au regard du constat partagé par les partenaires sociaux, deux chantiers ont été priorités.

Le premier concerne la gestion et la rémunération du temps de travail ainsi que des absences. Dans ce cadre, seront ouverts à la négociation :

— Les articles 6.1 à 11.5 de la CCN

— L'article 13.3 de la CCN

---

— L'article 16.6 de la CCN

— L'accord n° 8 du 4 juillet 2005 relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit

— L'accord n° 2 du 21 octobre 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres.

Le second chantier portera sur le régime des Frais de santé. Il est décidé qu'un travail en amont avec les assureurs recommandés et l'actuaire au niveau de la Branche sera réalisé afin d'apprécier le niveau de couverture le plus adapté eu égard à la population couverte et aux dernières réformes législatives.

## **2.2**

### **Constitution du comité de pilotage**

Les partenaires sociaux conviennent de la création d'un comité de pilotage (COPIL) de préparation de négociation pour chacun de ces chantiers.

Ce COPIL est constitué d'une part, d'un représentant de chaque organisation syndicale, et d'autre part, d'un nombre équivalent de représentants du syndicat employeur.

Si le COPIL estime nécessaire l'assistance d'un expert technique au cours d'une réunion, la décision devra au préalable être prise et validée à la majorité de ses membres.

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement de ces groupes est assurée par l'Association de Gestion du Fonds d'aide au Paritarisme (AGEPA) et ce conformément à son règlement intérieur.

## **Article 3**

### **Le calendrier**

Il est décidé, dans un premier temps de lancer, le chantier sur la gestion et la rémunération du temps de travail ainsi que des absences.

L'objectif est d'aboutir à une proposition d'accord de Branche au 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

Pour y arriver, le COPIL se réunira une fois par mois à compter du mois de septembre 2016.

Le calendrier sera fixé lors de la première réunion du COPIL et ajusté si besoin.

Ce COPIL devra à chaque commission paritaire nationale de négociation faire un point sur l'état des travaux et sur les difficultés éventuellement rencontrées.

Une fois les travaux achevés, le COPIL, à la majorité de ses membres, devra proposer les bases d'un ou plusieurs accords de Branche au plus tard au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 afin que l'ensemble des partenaires sociaux de la Branche le négocie dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation.

Le second chantier relatif aux Frais de santé débutera dès que le premier chantier sera terminé. Toutefois, dans la mesure où une modification éventuelle de ce régime, se discute et se décide également avec les assureurs recommandés de la Branche, le sujet pourra au préalable être débattu dans le cadre de la commission paritaire nationale de la prévoyance dès la signature du présent accord.

Ce second chantier débutera au plus tard le 1<sup>er</sup> février 2017 selon la même méthode de travail que le premier chantier.

## **Article 4**

### **Durée de l'accord**

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

À l'échéance de son terme, le présent accord cessera de produire ses effets.

## **Article 5**

### **Révision, dénonciation**

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

## **Article 6**

### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Négociation : cadre et méthodologie de travail**

### **Accord de méthode du 10 décembre 2018**

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., conclu pour une durée déterminée dont le terme est le 30 déc. 2019]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

CNEA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT.

## **Préambule**

Dans le cadre d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en novembre 2018, les partenaires sociaux ont échangé et partagé leurs visions sur l'articulation de l'accord de Branche avec les accords d'entreprises. Ces discussions ont plus précisément concerné les thématiques pour lesquelles la Branche peut verrouiller la primauté au regard d'un accord d'entreprise. Ces thématiques relevant du bloc 2 sont définies par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et retranscrites à l'article L. 2253-2 du Code du Travail.

Si la volonté des partenaires sociaux est de verrouiller pour partie ces thématiques, il a semblé nécessaire au regard de la riche actualité et des périodicités obligatoires de négociation de Branche de prévoir une méthode de travail. En effet, la pluralité des sujets à négocier en plus des thématiques relevant du Bloc 2 de l'Ordonnance précitée ci-dessus pousse à cadrer la méthodologie de négociation, notamment les thèmes et le calendrier.

Ainsi, compte tenu de la multiplicité des thèmes de négociation à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, les partenaires sociaux ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir une méthodologie de négociation dans le cadre du présent accord de méthode.

### **Article 1 Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des Foyers et Services pour jeunes Travailleurs. 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 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.

### **Article 2 Objet**

Afin d'aborder les négociations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord de méthode permettant de fixer un cadre et une méthodologie de travail tout en respectant un calendrier précis.

L'objectif étant d'aboutir à un ou plusieurs accords de branche portant sur les thématiques définis à l'article 3 du présent accord. Ces thématiques s'ajoutent aux négociations périodiques obligatoires de Branche prévues par le Code du Travail.

### **Article 3 Les thèmes à négocier**

Les partenaires sociaux souhaitent ouvrir des négociations sur les thématiques relevant du bloc 2 concernant particulièrement la branche. Ces thématiques, telles que listées par l'ordonnance n° 2017-1385 du septembre 2017, sont les suivantes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du Travail ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical.

La négociation de branche apparaît particulièrement pertinente pour l'ensemble des thématiques suscitées, en ce qu'elles revêtent un caractère d'intérêt général pour les entreprises et salariés concernés. Aussi, les partenaires sociaux entendent-ils donner des orientations fortes sur ces différents sujets et prévoiront-ils, au sein des accords de branche signés et conformément aux possibilités ouvertes par l'ordonnance n° 2017-1385, une clause de verrouillage afin que les accords d'entreprises conclus sur ces mêmes sujets ne puissent prévoir de dispositions moins favorables, à défaut d'assurer des garanties au moins équivalentes.

Les partenaires sociaux souhaitent également ouvrir des négociations au cours de l'année 2019, sur les thématiques suivantes :

- La durée du travail

- 
- L'égalité professionnelle femmes - hommes
  - La formation professionnelle et l'apprentissage
  - Les institutions représentatives du personnel et le droit syndical
  - Salaires minima hiérarchiques et indemnité annuelle.

#### **Article 4** **Déroulement de la négociation**

L'ensemble des négociations sur ces thématiques interviendront dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux règles définies à l'article 2-1 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

La CPPNI pourra mettre en place des groupes de travail, qui n'auront pour vocation que de lui apporter des éléments de réflexion. Ces derniers n'auront aucun pouvoir décisionnel.

#### **Article 5** **Calendrier des négociations**

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier de négociations suivant :

##### **Ouverture des négociations lors du 1<sup>er</sup> semestre 2019 pour les thématiques suivantes**

- Formation professionnelle et alternance ;
- La durée du travail ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les institutions représentatives du personnel et le droit syndical ;
- Salaires minima hiérarchiques et indemnité annuelle.

##### **Ouverture des négociations lors du 2<sup>nd</sup> semestre 2019 pour les thématiques suivantes**

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du Travail ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'égalité femmes-hommes ;
- Mise à jour juridique de la convention collective nationale au regard des dernières actualités légales.

#### **Article 6** **Moyens alloués aux partenaires sociaux**

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés à ces réunions de négociations est assurée par l'Association de Gestion du Fonds d'aide au Paritarisme (AGEPA) et ce conformément à son règlement intérieur,

#### **Article 7** **Durée de l'accord**

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2019. À l'échéance de son terme, le présent accord cessera de produire ses effets.

#### **Article 8** **Révision, dénonciation**

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

#### **Article 9** **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.