

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 47 DU 29 MARS 2018
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1850693M

IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 2 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^{er}), une modification du système de rémunération avec la mise en place de 2 valeurs de point (titre II), le montant de ces 2 valeurs de point (titre III), et la valorisation de l'expérience professionnelle des salariés de la branche (titre IV).

TITRE I^{ER}

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

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^{er}

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 :

« Article 16.3

Valeurs du point et rémunération

Article 16.3.1

Valeurs du point

À compter du 1^{er} juillet 2018, il est institué 2 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.

Article 16.3.2

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.

Article 16.3.3

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) 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) :

$$\text{Salaire de base} = P_{\min} \times V_{\text{So}} + (I_b - P_{\min}) \times V_{\text{TrS}}$$

b) 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" ».

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 ».

Est remplacé comme suit :

L'indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

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^{er}

Valeurs du point

À compter du 1^{er} 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

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^{er}

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 :

« Article 16.5

Expérience professionnelle

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 (art. 16.5.1) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 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 (art. 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 minimum hiérarchique. Ils sont attribués dans les conditions suivantes :

Article 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 :

(En points.)

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
Après 4 ans	70
Après 6 ans	92
Après 8 ans	114
Après 10 ans	136
Après 12 ans	158
Après 15 ans	180

TEMPS DE PRÉSENCE EFFECTIF au sein de l'entreprise	TOTAL DE POINTS d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise attribué
Après 18 ans	202
Après 21 ans	224
Après 24 ans	246
Après 27 ans	268
Après 30 ans	290

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.

Article 16.5.2

Expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction

Article 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.

Article 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.

Article 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 4 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.

Article 16.5.2.4

Disposition transitoire

Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} 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^{er} entretien annuel d'évaluation suivant la date d'embauche dans les conditions prévues aux articles 16.5.2.1 et 16.5.2.2 de la CCN.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 professionnel.

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. »

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 1^{er}

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^{er} 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.

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)