

Brochure n° 3014

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

AVENANT N° 50 DU 19 MARS 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION SALARIALE ANNUELLE ET À LA RÉMUNÉRATION
NOR : ASET1950653M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

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^{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 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^{er} du titre III de l'avenant n° 47 du 29 mars 2018.

À compter du 1^{er} 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^{er} janvier 2020.

Article 3

Treizième mois

Le présent article annule et remplace l'article 16.6 intitulé « indemnité annuelle » comme suit :

« Article 16.6

Treizième mois

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 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 (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'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé *pro rata temporis*.

Ces modalités de calcul et de versement s'appliquent à compter du versement du treizième mois pour l'année 2019. »

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^{er} 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.

Fait à Paris, le 19 mars 2019.

(Suivent les signatures.)