

## **Accord n° 30 du 19 novembre 2024** relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2550003M

IDCC : 2336

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**HEXOPÉE ;**

**SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au *Journal officiel* 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'harmonisation 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<sup>er</sup> | 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 minima 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 négo-

ciation 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 figurent 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 *Journal officiel* 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 L. 2261-12 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)