

Avenant n° 67 du 1^{er} juillet 2025
relatif à la classification et au système de rémunération

NOR : ASET2550753M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE ;

SOLHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 (« FSJT », 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 (HLA). Ces deux conventions collectives antérieures comportent chacune un système de classification des emplois distincts et un système de calcul de rémunération qui lui est propre. Ces dispositions, doivent être remplacés par un système unique applicable à l'ensemble de la branche de l'habitat et du logement accompagnés conformément aux travaux d'harmonisation conventionnelle du fait de la fusion de ces deux CCN.

Les partenaires sociaux ont ainsi élaboré la présente classification, en s'assignant d'atteindre les objectifs suivants :

- la convergence : acter le rapprochement de branches qui a débuté en 2019, par la mise en place d'une classification nécessairement unique, mais qui respecte autant qu'il sera possible les caractéristiques et les contraintes des deux anciens champs conventionnels ;
- l'adaptabilité : pouvoir s'adapter à tous les emplois actuels des deux anciennes branches, aux évolutions des emplois existants, à l'émergence de nouveaux métiers et potentiellement à l'accueil de nouvelles activités dans la branche ou dans le cadre de nouveaux rapprochements de branches ;

- la valorisation de l'évolution des salariés : constituer un outil de gestion des ressources humaines permettant de reconnaître les différentes évolutions des salariés dans leur emploi et leurs itinéraires professionnels, et ainsi les encourager à la progression ;
- la maîtrise de la soutenabilité économique de ce changement ;
- la simplicité : garantir une compréhension rapide du système pour les employeurs, les salariés et les partenaires concernés de la branche.

Par ailleurs, il a été décidé d'ajouter dans tous les minima un montant de 140 €, correspondant à une part de la prime de revalorisation Ségur ou à l'intégralité de l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation Ségur. Cet ajout est déjà intervenu dans les minima de l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, et il interviendra à date d'entrée en vigueur du présent accord pour l'ancien champ professionnel FSJT.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la classification définie par la présente convention collective constitue un cadre normatif obligatoire pour l'ensemble des entreprises du secteur. Aucun accord d'entreprise ne peut donc y déroger sauf si celui-ci assure des garanties plus favorables ou au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » 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 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 les stipulations de l'accord ont été spécifiquement conçues pour s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Classifications – Rémunérations

Le « Chapitre XVI : Classifications – Rémunérations (articles 16.1 à 16.8) » est remplacé comme suit :

« Chapitre XVI Classification des emplois et système de rémunération

Article 16.0 | Principes généraux du système de classification

16.0.1. Le but d'une classification des emplois

La classification des emplois d'une branche a pour but de positionner chacun de ses emplois selon une hiérarchie commune et objective ; elle associe chacun de ces positionnements à un minima de rémunération, fixé et révisé régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

La rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, doit égaler ou dépasser le minima de la position de son emploi.

Le minima peut ainsi être complété au niveau de l'entreprise pour obtenir une rémunération plus favorable, selon des règles qui lui sont propres, dont des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple) dans le respect de l'égalité de traitement, de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Mais la classification des emplois n'inter-

rière en aucune manière avec cette éventuelle part complémentaire de rémunération attribuée au-dessus du minima par l'entreprise. En particulier, il ne faut jamais définir la position en fonction de la rémunération réelle totale du salarié : c'est l'emploi de ce dernier qui seul, définit la position à retenir.

Une classification des emplois a globalement pour dessein de garantir que l'ensemble des salariés de la branche bénéficient d'une base minimale de rémunération commune, à la hauteur des exigences de leurs emplois en termes de compétences et de responsabilités.

16.0.2. La pesée des emplois

La classification classe les emplois de manière objective et non pas les personnes qui les occupent et ce conformément notamment aux exigences prévues à l'article 16.7 de la CCN (mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle). Elle consiste en une mesure des exigences de compétences et de responsabilités des emplois définis dans les organisations des structures, et en aucun cas, en une évaluation des résultats, capacités ou qualifications des salariés.

En particulier la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors de la pesée d'un emploi. 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.

16.0.3. Un soutien au développement des parcours professionnels

La classification est mise à disposition tant des salariés pour faciliter l'appropriation de leur progression professionnelle au sein de la branche, que des employeurs pour développer la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de leur entreprise, quelle que soit sa taille.

En effet la comparaison critère par critère des pesées de deux emplois permet d'apprécier concrètement le delta de compétences à acquérir pour rendre possible une mobilité de l'un à l'autre. Ce delta peut être comblé par la formation ou l'expérience, permettant le cas échéant d'accéder à un nouvel emploi lorsque l'opportunité s'en présente.

Cet outil permet de rendre visible les mobilités potentielles entre les emplois de tel ou tel métier, voire entre ceux de métiers différents. Les parcours les plus pertinents peuvent ainsi être mis en valeur au sein des structures, pour encourager les salariés et leur encadrement intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

Article 16.1 | *Pesée de l'emploi*

Le système repose sur 5 critères classants permettant d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice d'un emploi :

- autonomie ;
- responsabilité managériale et de moyens ;
- niveau de qualification ou compétences requises ;
- complexité ;
- relations externes.

Chaque critère comporte plusieurs degrés, numérotés de 1 (le moins élevé) à 6 (le plus élevé), accompagnés d'une description précisant leurs niveaux d'exigences respectifs. Pour chaque critère, le degré retenu pour l'emploi concerné est celui qui satisfait aux caractéristiques de la définition correspondante, sauf naturellement si ces

caractéristiques sont séparées par un “ou”. La pesée doit s’appuyer sur la définition de l’emploi (rôle, missions, activités), dans ses aspects significatifs les plus exigeants.

Ces degrés ne sont pas nécessairement identiques d’un critère à l’autre, ce qui permet une adaptabilité aux différents contours des emplois.

La valeur des 5 degrés choisis pour chacun des critères classants est ici dénommée “la pesée”.

Les employeurs formalisent par écrit le descriptif des emplois de l’entreprise, dans le respect des dispositions conventionnelles, afin de disposer d’une base claire, objective et partagée des éléments ayant permis d’obtenir la pesée de l’emploi. Plus globalement un tel exercice est favorable à l’entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l’organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la connaissance et la maîtrise par les salariés.

La commission de la transposition au sein de l’entreprise est consultée sur l’application du nouveau système de classification, selon les modalités décrites dans l’article 8.2 du présent accord.

Nota : un lexique figurant en annexe II précise certaines définitions.

16.1.1. Le critère autonomie

Le critère autonomie recouvre le niveau de latitude que l’emploi requiert d’investir, notamment en termes d’initiative.

Le passage d’un degré d’autonomie à l’autre s’apprécie en fonction :

- de la nature du cadrage (de la simple consigne à l’orientation politique) et de la nature/envergure de la mission confiée ;
- de la possibilité d’initiative et d’être force de proposition attendues ;
- de la nature du contrôle/évaluation et sa fréquence.

Autonomie		
Degré	Contenu	Points
L’emploi est constitué de :		
1	Tâches réalisées à partir d’instructions explicites et opérationnelles. Sous contrôle régulier d’un responsable.	70
2	Travaux réalisés en application de consignes cadrant les actions à réaliser, les phases de travail, les moyens à mobiliser et les conduites à tenir en cas d’imprévus. Sous contrôle périodique d’un responsable	82
3	Activités conduites à partir d’instructions générales fixant des objectifs opérationnels et leurs délais, les méthodes à mettre en œuvre et les conditions d’intervention face aux imprévus et difficultés. Initiative dans le choix des méthodes et leur adaptation éventuelle. Appréciation périodique ou ponctuelle du respect de ces instructions générales.	110
4	Mission générale ou spécifique avec large autonomie dans le choix des actions et organisations à privilégier, à partir d’axes de travail fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Force de proposition pour l’adaptation ou l’amélioration des procédures et des organisations. Évaluation lors de bilans intermédiaires.	152
5	Missions et projets importants conduits en forte autonomie, dans le cadre d’orientations stratégiques fixées par la direction générale (ou l’instance dirigeante à défaut de présence d’une direction générale) et d’une évaluation des résultats à moyen terme. Définition des organisations et choix des moyens les plus adéquats.	196

Autonomie		
Degré	Contenu	Points
6	Missions et projets d'une importance capitale conduits en autonomie totale, incluant la définition et la mise en œuvre de stratégies complexes. Responsabilité de piloter des transformations organisationnelles majeures, avec prise d'initiatives dans des contextes très dynamiques et incertains. Évaluation des résultats à travers des analyses approfondies et des bilans à long terme, avec un retour direct à l'instance dirigeante.	325

16.1.2. Le critère responsabilité managériale et de moyens

Ce critère permet de distinguer les responsabilités en termes de management et de gestion de ressources.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en fonction :

- de la nature du management (de la coordination du travail à la responsabilité hiérarchique) ;
- de l'équipe ou du projet managé ;
- des moyens gérés (notamment financiers, techniques...).

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 termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction injonctive pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

Responsabilité managériale et de moyens		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	La réalisation de son activité ; interactions avec ses collègues Et la gestion au quotidien des moyens propres à son poste	70
2	L'animation de son activité, exigeant des échanges permanents indispensables à la réalisation de sa mission avec plusieurs interlocuteurs internes y compris au-delà de son propre service Et la gestion courante des moyens propres à son poste	82
3	L'organisation du travail de salariés Et l'organisation opérationnelle des moyens nécessaires aux personnels animés	110
4	L'encadrement fonctionnel d'un service sans responsabilité hiérarchique ; et/ou le management d'une mission transversale, ne relevant que d'une seule thématique Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son service ou de son projet	152

Responsabilité manageriale et de moyens		
Degré	Contenu	Points
5	L'encadrement fonctionnel et hiérarchique d'un ou de plusieurs services ; et/ou management de missions transversales, relevant de plusieurs thématiques Et la responsabilité de la gestion y compris budgétaire des moyens de son ou ses service(s) ou de son projet	196
6	L'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel d'une structure (définition à mettre dans lexique), de l'une de ses directions ou établissements, délégué directement ou indirectement par la direction générale ou l'instance dirigeante Et la responsabilité complète de la gestion de la structure, de l'une de ses directions ou établissements	325

16.1.3. Le critère niveau de qualification ou compétences requises

Ce critère porte sur les compétences nécessaires à l'exercice du métier, alors que les autres critères portent davantage sur les compétences liées à l'emploi (son autonomie, son rôle managérial, etc.).

Ce critère identifie le niveau requis pour la tenue d'un certain emploi, en termes de technicité d'un métier, d'une filière spécialisée, d'une discipline (ex : notamment juridique, travail social...), induisant la détention de compétences (savoirs, savoir-faire et savoir-être) croissante au fur et à mesure de la montée dans les degrés. Ces compétences peuvent être acquises par la formation initiale ou continue, l'expérience.

Ce critère s'exprime en outre en termes de niveau global de diplôme, titre ou certification, ou d'expérience équivalente que l'emploi exige dans l'absolu, quelle que soit la personne qui l'occupe. Ce niveau utile à la tenue de l'emploi est à considérer globalement, indépendamment de la nature ou de la spécialité du diplôme. Il s'analyse notamment, en fonction des emplois, en termes de degré nécessaire d'aisance rédactionnelle ou d'expression, de maîtrise de raisonnements logiques ou mathématiques, de capacités de synthèse ou de conceptualisation.

Il ne s'agit en aucun cas du diplôme que le salarié qui occupe l'emploi détient, ce diplôme pouvant être d'un niveau inférieur, équivalent ou supérieur. Dans ce dernier cas c'est bien toujours le degré conforme à l'emploi qui doit être retenu et non celui de la personne, sauf si naturellement cet emploi évolue et gagne objectivement un niveau supérieur.

Niveau de qualification ou compétences requises		
Degré	Contenu	Points
L'emploi nécessite :		
1	Sans exigence d'un niveau particulier de certification ou détention de compétences socle justifiée par une (des) expérience(s)	70
2	Niveau 3 de certification (notamment diplôme national du brevet, BEP, CAP), ou détention des compétences pratiques du métier considéré justifiée par une (des) expérience(s)	82
3	Niveau 4 de certification (niveau Bac), ou détention de la pleine possession des compétences techniques courantes du métier justifiée par une (des) expérience(s)	110
4	Niveau 5 de certification (Bac + 2), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier, justifiée par une (des) expériences	152
5	Niveau 6 de certification (Bac + 3, Bac + 4), ou détention de la maîtrise des compétences techniques spécialisées du métier et des connaissances transversales de son environnement justifiées par une (des) expérience(s)	196

Niveau de qualification ou compétences requises		
Degré	Contenu	Points
6	Niveau 7 ou plus de certification (Bac + 5 ou plus), ou détention de la maîtrise reconnue de l'ensemble et un haut savoir-faire dans le domaine/discipline du métier justifiée par une (des) expérience(s)	325

16.1.4. Le critère complexité

Ce critère prend en considération le contexte de l'emploi plus ou moins exigeant, varié, délicat, difficile, changeant, et permet de distinguer les exigences de réactions afférentes.

Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie ainsi en fonction :

- de la diversité/complexité des activités ;
- de la complexité de l'environnement de l'emploi ;
- des attentes en termes d'adaptation à cet environnement, qui peut avoir de multiples facettes.

Complexité		
Degré	Contenu	Points
L'emploi exige que son titulaire soit responsable de :		
1	Tâches courantes de natures similaires, dans un périmètre délimité, pouvant nécessiter des réactions standard à des aléas courants	46
2	Travaux variés de natures comparables (même domaine technique, discipline ou métier), dans un contexte habituel pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique ou/et à la connaissance professionnelle	54
3	Travaux variés de natures différentes (en termes de domaines techniques, disciplines ou métiers), dans un environnement qui réclame la maîtrise de la situation et du choix des réponses à y apporter	72
4	Missions variées, de natures différentes et parfois complexes, dans un environnement qui exige une analyse fine des problématiques et la conception de solutions adaptées	100
5	Missions diversifiées, de natures très différentes, dans un environnement vaste, complexe et évolutif, réclamant d'en maîtriser tous les aspects, d'en proposer des approches innovantes en fonction de ses évolutions	129
6	Mission complexe impliquant tout ou partie de l'environnement de la structure [définir le terme dans le lexique], de l'une de ses directions ou établissements, et exigeant la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs et moyens	213

16.1.5. Le critère relations externes

Ce critère permet de distinguer les exigences relationnelles externes de l'emploi. Il distingue les relations avec :

- les bénéficiaires d'une part (notamment : usagers, résidents, locataires, propriétaires...);
- les partenaires et prestataires d'autre part (notamment : fournisseurs ; acteurs sociaux et professionnels de santé ; donneurs d'ordres, financeurs, maîtres d'ouvrage).

Le degré le plus élevé obtenu pour l'un de ces deux types d'interlocuteurs est celui à retenir comme degré global pour ce critère.

Les relations internes ne relèvent pas de ce critère, mais du critère « responsabilité managériale et de moyens ».

Relations externes				
Degré	Contenu			Points
L'emploi nécessite d'assurer des relations de la nature suivante				
avec les bénéficiaires		et/ou	avec les partenaires et prestataires	
1	Interaction courante avec le public		Échanges professionnels courants	46
2	Accueil de publics, renseignements, orientation, pouvant inclure des situations tendues et la prise en compte de réclamations		Indispensables et multiples interactions techniques avec des prestataires ou partenaires	54
3	Échanges réguliers nécessitant des capacités de pédagogie, de conviction, de conseil, d'écoute, de diagnostic, d'accompagnement		Échanges réguliers nécessitant de développer une pédagogie et d'apporter des conseils à des prestataires ou partenaires	72
4	Échanges complexes avec des publics particuliers ou difficiles		Échanges opérationnels permanents avec multiples prestataires ou partenaires, coordination technique multi-partenaires	100
5	Médiation dans la gestion de conflits avec les bénéficiaires dont le traitement est à enjeux significatifs pour la structure, en soutien/recours des équipes, et pouvant inclure certains arbitrages		Relations externes complexes nécessitant de négocier et d'emporter l'adhésion de partenaires ou donneurs d'ordres, et d'en développer un réseau spécialisé dans son domaine d'activité	129
6	Définition des orientations de l'organisme en matière de relations avec les bénéficiaires et/ou règlement ultime des procédures officielles des dossiers complexes de bénéficiaires, par mandat de la direction générale ou de l'instance dirigeante, pouvant se réaliser en lien avec les partenaires concernés		Développement d'un réseau relationnel déterminant pour la structure, nécessitant diplomatie, pilotage de négociations globales et représentation de la structure	213

Article 16.2 | Identification du minima

16.2.1. Le coefficient

La pesée d'un emploi (cf. article 16.1) précise chacun des degrés choisis pour chacun des critères classants ; à chacun de ces degrés est affecté un certain nombre de points qui figurent dans les 5 tableaux de l'article 16.1.

Le coefficient est obtenu par la somme de ces 5 nombres de point. Ce coefficient matérialise la position de l'emploi dans la classification des emplois, et il doit figurer sur le bulletin de paie (art. R. 3243-1 4° du code du travail).

En aucun cas les nombres de points relevant des compléments conventionnels de rémunération (art. 16.5) ne doivent être ajoutés à ce coefficient.

16.2.2. Le calcul du minima

Deux variables permettent de calculer le minima brut mensuel d'un emploi, à savoir :

- la valeur du point ;
- la base.

Les valeurs de ces deux variables, en vigueur au moment de l'établissement de la fiche de paie, sont précisées dans le dernier avenant salaire en vigueur de la convention collective. Elles font l'objet d'une révision régulière par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de cette dernière.

Le minima de l'emploi est calculé selon la formule suivante :

$$(\text{minima mensuel brut en euros}) = (\text{coefficient} \times \text{valeur du point}) + (\text{base})$$

En aucun cas le coefficient ne doit être obtenu en inversant cette formule, c'est-à-dire divisant la rémunération réelle moins la base par la valeur du point. Seule la pesée objective de l'emploi donne le minima, quelle que soit la personne qui l'occupe.

La valeur de point est aussi celle à retenir pour le calcul des compléments conventionnels de rémunération liés à l'expérience professionnelle définie à l'article 16.5 de la présente convention collective.

La rémunération contractuelle du salarié doit être égale ou supérieure au minima de l'emploi qu'il occupe. Par rémunération contractuelle, on entend la rémunération brute mensuelle convenue entre l'employeur et le salarié, hors les compléments conventionnels de rémunération, que sont :

- les deux primes d'expérience professionnelle (définies à l'article 16.5 de la présente convention collective, à savoir l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences, la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire) ;
- le treizième mois (défini à l'article 16.6 de la CCN) ;
- le solde de la revalorisation Ségur (revalorisation définie à l'article 4.2 de l'accord modifié n° 21 du 14 juin 2022 ; solde défini à l'article 10 de l'avenant n° 67).

Article 16.3 | Identification de la catégorie d'emploi

16.3.1. Les trois catégories d'emplois

Chaque emploi se voit affecté une catégorie, en fonction exclusivement de critères relatifs à sa pesée. Il en existe 3 :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- cadres.

16.3.2. La catégorie ouvriers et employés

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient strictement inférieur à 446 relève de la catégorie ouvriers et employés, sans autre condition de pesée.

16.3.3. La catégorie techniciens et agents de maîtrise

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 446 et ne répondant pas aux conditions du statut cadre doit bénéficier de la catégorie TAM (techniciens et agents de maîtrise), sans autre condition de pesée.

En aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans cette désignation, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

16.3.4. Le statut cadre

Tout salarié dont l'emploi présente un coefficient égal ou supérieur à 640 doit bénéficier du statut cadre, à condition de réunir au moins une des deux conditions suivantes :

- degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens ;
- ou
- degré 4 du niveau de qualifications ou compétences requises.

Ces conditions sont la traduction, dans les critères classants spécifiques de la branche, des conditions générales du statut cadre, telles que définies dans l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, conditions confirmées par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (art. 2.1), et affinées à titre indicatif par l'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres.

En effet ces conditions générales sont constituées d'un faisceau d'indices, dont aucun n'est déterminant à lui seul mais qui sont à considérer dans leur ensemble. Ces indices sont en particulier : une formation supérieure, une responsabilité (d'encadrement en particulier), une initiative et une autonomie. Les indices sont précisément repris dans les 3 critères classants à plus forte pondération de la branche habitat et logements accompagnés : niveau de qualifications ou compétences requises, responsabilité managériale et de moyens, autonomie.

De même que pour les TAM, en aucun cas la rémunération effective complète du salarié ne doit intervenir dans le choix du statut cadre, y compris lorsqu'elle égale ou dépasse le minima de ce coefficient.

Article 16.4 | *Évolution des emplois occupés*

16.4.1. Promotions

Si un salarié est promu à un nouvel emploi correspondant à une pesée supérieure, il lui est accordé cette nouvelle pesée à la date de prise de fonction.

16.4.2. Évolution des emplois dans la structure

Par ailleurs au sein de la structure, la nature des emplois et leurs contenus peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi, notamment en cas de nouvel emploi à pourvoir.

La révision de la pesée d'un emploi intervient lorsqu'il y a une modification permanente, du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent. Le résultat de la révision de l'emploi, si celui-ci est pourvu, est notifié par écrit au(x) salarié(s) affecté(s) dans cet emploi et doit préciser :

- l'appellation utilisée en interne ou en externe (si elle est différente) ;
- les degrés retenus dans la pesée pour chacun des 5 critères ;
- le coefficient.

Enfin il convient, lors de l'entretien professionnel annuel (défini à l'article 8.3 de l'accord n° 20 du 1^{er} juillet 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage), de s'assurer que l'emploi du salarié n'a pas fait l'objet d'une évolution durable justifiant une pesée supérieure, et le cas échéant de procéder à sa formalisation et à l'attribution de cette nouvelle pesée à la date de validation de cette évolution, avec rétroactivité le cas échéant.

16.4.3. Remplacements temporaires sur un emploi de coefficient supérieur

Il sera versé au salarié permanent, acceptant d'assurer pendant au moins 15 jours calendaires de façon continue ou étalée sur 3 mois, le remplacement d'un salarié dont le coefficient de l'emploi est 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 du salarié remplacé, correspondant aux missions effectivement attribuées lors de ce remplacement, sans pouvoir être inférieure à la pesée minimum dudit l'emploi.

L'indemnité différentielle est due au premier jour de remplacement et proratisée au temps de remplacement.

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 de statut cadre lorsque le remplacement d'un autre cadre, rattaché à un emploi de niveau supérieur, est inférieur à 30 jours calendaires consécutifs.

Le salarié qui, selon son descriptif d'emploi, est chargé d'assurer le remplacement habituel d'un salarié d'un coefficient supérieur se voit appliqué, pendant les périodes de remplacement, de l'ensemble des stipulations du présent article, à l'exception de celles portant sur les délais de carence. Il bénéficie ainsi de l'indemnité différentielle au premier jour du remplacement.

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 et du développement continu de ses compétences professionnelles (art. 16.5.1 de la CCN) et, d'une manière plus générale, des expériences acquises dans les emplois qu'il a occupés (art. 16.5.2 de la CCN) notamment au sein de l'économie sociale et solidaire.

16.5.1. L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences

Cette expérience professionnelle se réalise par l'attribution de points selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences	Points attribués
Au terme de la 2 ^e et 4 ^e année	23
Au terme de la 6 ^e , 8 ^e , 10 ^e , 12 ^e et 15 ^e année	17
Au terme de la 18 ^e , 21 ^e , 24 ^e , 27 ^e et 30 ^e année	14
Au terme de la 33 ^e , 36 ^e , 39 ^e et 42 ^e année	10

Le temps de présence effectif dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'entreprise. Ce temps correspond au temps de travail effectif ainsi que de tout temps assimilé comme tel.

Cette attribution de points intervient aux dates anniversaires de l'embauche. À chaque échéance bisannuelle ou trisannuelle, le nombre de points attribué s'ajoute à celui accumulé jusqu'à cette date. Ce nombre de points accumulé se calcule d'une manière particulière pour tous les salariés déjà présents dans l'entreprise à la date de mise en application de l'avenant n° 67, selon les modalités de l'article 7.5.1 dudit avenant.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point.

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. Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

16.5.2.1. 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 de la branche. Cette attribution se fait à leur date d'embauche.

La valorisation brute en euros de cette reconnaissance d'expérience est obtenue en multipliant le nombre de points par la valeur du point.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes règles. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

16.5.2.2. 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 16.5.2.3 de la CCN, par l'attribution à l'embauche de points. 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.

16.5.2.3. Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

a) Expériences acquises au sein de la branche de l'habitat et du logement accompagnés

L'expérience professionnelle acquise au sein d'une structure de cette branche 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'une structure relevant de la branche HLA. De ce fait, les partenaires sociaux décident que l'expérience professionnelle acquise au sein du secteur de l'ESS doit donner lieu à une reconnaissance de l'expérience de même dans la limite de 8 ans, mais à hauteur de 50 %, quelle que soit la fonction occupée.

Les "entreprises de l'économie sociale et solidaire" (ESS), sont celles définies par la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, "Chapitre I^{er} : Principes et champ de l'économie sociale et solidaire", article 1^{er}.

c) Durée totale de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche et/ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire visée au présent article

Il s'agit de la durée *a* ou de la durée *b* selon le secteur dans lequel l'expérience a été acquise, ou de la somme des deux lorsqu'une expérience professionnelle a été acquise dans ces deux secteurs. Les durées *a* et *b* sont celles considérées après avoir appliqué la limite de 8 ans, et la durée *b* est celle considérée après avoir appliqué le taux de 50 %.

Cette durée ne s'ajoute pas à celle de "l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences", elle fait l'objet d'une valorisation distincte.

Cette valorisation est calculée selon la même méthode que celle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise, c'est-à-dire selon les stipulations de l'article 16.5.1 de la CCN. Ainsi pour un salarié ayant une telle reconnaissance de l'expérience dans la branche et/ou l'ESS pour 9 années par exemple, il faut cumuler les points du tableau de l'article 16.5.1 figurant pour les échéances de 2, 4, 6 et 8 années.

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.

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel de l'année calendaire, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- la rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération, pour mémoire égal ou supérieur au minima de son emploi ;
- les deux valorisations d'expérience professionnelle (16.5.1 et 16.5.2) ;
- 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 ;
- le maintien de salaire pour 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 ;
- l'indemnité de conversion telle que prévue par l'article 7.9 du présent avenant.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le "solde de revalorisation Ségur" défini dans l'article 4.2 modifié de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale "Ségur" ;
- 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 annuellement (au mois de décembre), semestriellement ou mensuellement, à condition que la même périodicité soit appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les versements fractionnés sont calculés sur la base de la prime de l'année calendaire précédente, et régularisés au mois de décembre sur la base de la prime de l'année calendaire qui s'achève.

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

Article 16.7 | Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle

16.7.1. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans la conception de la classification

Les partenaires sociaux de la branche HLA se sont attachés à définir un système de classification qui n'induit pas de biais entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. En particulier les critères classants couvrent le spectre le plus large possible des compétences clés de la branche, prises en compte avec la même valeur selon qu'elles soient l'apanage de filières à prédominance féminine ou masculine. Ainsi tous les critères s'appliquent de manière homogène à l'ensemble des emplois ; tandis que certains d'entre eux, telle la responsabilité de moyens ou le relationnel, permettent de mettre en valeur des compétences particulièrement présentes dans des emplois à prédominance féminine et de se prémunir de leur invisibilisation.

Les termes choisis n'induisent pas de présupposés de genre ou une hiérarchie implicite entre hommes et femmes. En particulier le critère classant de la responsabilité managériale s'attache à valoriser toute la gamme des emplois même s'ils n'ont aucune responsabilité d'encadrement hiérarchique ou fonctionnel. Le critère de niveau de qualification ou compétences requises ne valorise aucun savoir-faire technique particulier et traite d'un pied d'égalité toute discipline ou spécialité.

Enfin les partenaires sociaux de la branche HLA mettent en place, au travers de leurs accords, toutes les mesures propres à suivre et à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

16.7.2. Le respect des principes d'égalité professionnelle dans l'application de la classification et dans les rémunérations

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de classification et de promotion professionnelle, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte.

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés de la branche HLA, la pesée de leur emploi doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, obser-

vables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprise et pour un même emploi. 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 la fixation de la pesée de l'emploi ou de l'échelon du salarié.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par sexe, du nombre de salariés par coefficient (regroupés par tranches de 100 points). Ces données seront incluses à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) le cas échéant.

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe "à travail égal, salaire égal". »

Article 4 | Guide pédagogique paritaire

L'« Annexe I » est annulée et remplacée comme suit :

« Annexe Guide pédagogique paritaire

La branche s'engage à réaliser et à mettre à jour un guide pédagogique paritaire destiné à accompagner les entreprises et les salariés de la branche dans la conduite du changement de classification. Elle s'engage à le diffuser aux entreprises et salariés de la branche au moins 6 mois avant la date d'entrée en vigueur du présent accord et à chaque mise à jour.

Ce guide contient au moins les parties suivantes :

- explication pratique, détaillée et illustrée, des différentes étapes de la conduite d'une pesée ;
- entre 20 et 30 exemples de pesées d'emploi, chacune illustrée du descriptif de l'emploi ayant permis de l'établir.

Le guide et ses mises à jour sont validés conformément aux règles de négociation de la branche. »

Article 5 | Lexique de la classification

L'« Annexe II Lexique de la classification » est annulée et remplacée comme suit.

« Annexe II Lexique de la classification

Action : opération par laquelle se produit un effet, réalisée dans le cadre d'une tâche à accomplir.

Activité : ensemble de travaux.

Base : valeur en euros qui permet, avec la valeur du point, de calculer le minima. Mis à jour et accessible avec la même méthode que la valeur du point.

Certification : diplôme professionnel, ou une certification professionnelle (titre professionnel ou CQP par exemples dont le niveau est reconnu par l'État, validé par un organisme officiel et enregistré au RNCP (répertoire national de la certification professionnelle) ou RS (répertoire spécifique).

Coefficient : somme des points des degrés choisis pour les 5 critères classants d'une pesée ; c'est un nombre entier, qui doit figurer sur le bulletin de paie.

Critère classant : mesure de la compétence et de la responsabilité exigée par un emploi, dans un certain domaine tel que la technicité ou l'autonomie, permettant d'ap-

précier le niveau de cette exigence ; la combinaison de plusieurs critères classants permet de classer (= peser, positionner) un emploi dans la classification des emplois.

Degré : nombre de 1 à 6 qui désigne le niveau d'exigence d'un emploi dans un critère classant.

Domaine : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences : professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du monde de l'entreprise (logistique, qualité, etc.) ; ou davantage axées sur une spécialité de type académique (science, matière pouvant faire l'objet d'un enseignement spécifique). Employé de manière équivalente avec discipline et spécialité.

Discipline : voir "Domaine".

Emploi : spécification, dans une entreprise donnée, de la réalité opérationnelle d'un métier. L'emploi définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. À un emploi ne peut correspondre qu'une seule pesée et donc un seul minima. Plusieurs salariés peuvent occuper le même emploi.

Instance dirigeante : organisation qui a le pouvoir juridique ultime de décider dans une structure : conseil d'administration, etc.

Moyens : équipement, matériel, matériaux/consommable, budget, etc. nécessaire à la réalisation de travaux/activités.

Mission : ensemble d'activités cohérentes et tournées vers un objectif à atteindre.

Niveau 3, 4, 5, 6, 7 de certification : nouvelle classification européenne des certifications (dont les diplômes) en 8 niveaux de qualification. Le niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP), 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac), 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2), 6 correspond à l'ancien niveau II (licence), 7 correspond au niveau d'un master, 8 correspond au niveau d'un doctorat.

Métier : ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs emplois de finalité et de technicités proches, au sein d'une identité professionnelle partagée au sein de la branche. Le métier ici défini est propre à la branche mais est indépendant de l'organisation de telle ou telle entreprise ; il représente le tronc commun le plus fréquemment rencontré dans la branche pour le groupe d'emplois concernés. Un métier prend la forme, dans une entreprise donnée, d'un ou plusieurs emplois.

Organisme : structure gestionnaire de l'entité relevant de la CCN : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, PACT ARIM etc. Synonyme de structure.

Orientations stratégiques : priorités définies par l'assemblée générale dans le cadre du projet associatif.

Pesée : 1/action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants : "on réalise la pesée d'un emploi".

2/résultat de cette action, exprimé sous la forme 2 2 3 1 2, correspondant aux degrés des critères classants pris dans l'ordre (à savoir, pour cet exemple : degré 2 de l'autonomie ; degré 2 de la responsabilité managériale et de moyens ; degré 3 du niveau de qualification ou compétences requises ; degré 1 de la complexité ; degré 2 des relations externes).

Point : valeur en euros qui permet, avec la valeur de la base, de calculer le minima, ainsi que certains compléments conventionnels de rémunération ; mis à jour par les partenaires sociaux de la branche à chaque négociation annuelle obligatoire (NAO) ; publié au *Journal officiel* et disponible sur legifrance.gouv.fr, CCN HLA (ou IDCC 2336), textes attachés, textes salaires, dernier avenant.

Position : synonyme de pesée, sens 2/, à savoir : résultat de l'action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Positionnement : synonyme de pesée, sens 1/, à savoir : action consistant à choisir pour un emploi un degré pour chacun des critères classants.

Poste : emploi occupé par une personne bien définie.

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.

Structure : personne morale employeur de la branche HLA.

Tâche : unité de travail donné à accomplir dans le cadre d'un emploi. Exemple : prendre en note, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.

Travaux : ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi.

Spécialité : voir "Domaine", à savoir : périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences.

Valorisation : complément conventionnel de rémunération en euros bruts reconnaissant les expériences professionnelles décrites dans les articles 16.5.1 et 16.5.2 de la CCN. »

Article 6 | Annexe III : Grille des salaires

L'« Annexe III Grille des salaires » est supprimée.

Article 7 | Dispositions transitoires liées au changement de classification

Article 7.0 | Principes

Le principe général est que l'ensemble des nouvelles dispositions remplace l'ensemble des anciennes dispositions, mais qu'en valeur, aucun salarié ne doit voir une baisse de sa rémunération totale brute ou du niveau de sa catégorie d'emploi.

Du fait des différences de stipulations conventionnelles de l'ancien champ FSJT et de l'ancien champ PACT ARIM, certaines dispositions du présent article sont différentes. Mais ces dispositions sont transitoires et ne remettent en aucun cas en cause qu'en régime permanent, c'est bien l'ensemble des dispositions du nouveau champ conventionnel HLA qui s'applique à l'ensemble des salariés qui relèvent de cette convention collective, quel que soit leur champ d'origine. Par « régime permanent » il est ici entendu les règles applicables à tout nouveau salarié recruté après la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant et à tous les anciens salariés après extinction des éventuelles dispositions transitoires dont ils bénéficient.

L'ensemble des dispositions des articles 7.1 à 7.11 du présent avenant doivent être réalisées à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, qui doit intervenir dans les limites temporelles définies dans l'article 12 dudit avenant.

Article 7.1 | Conduite des nouvelles pesées

Les pesées de tous les emplois doivent être réalisées selon la nouvelle classification et ses nouveaux critères classants. Ceci exclut toute transposition mécanique, par exemple par le biais de la valeur de l'ancien minima.

Des modalités de consultations sur les nouvelles pesées sont prévues dans le cadre de la commission de transposition au sein de l'entreprise définie à l'article 8.2 du présent avenant.

Article 7.2 | Valeurs du point et de la base

Dans le cadre de la convergence des minima entre les 2 anciens champs FSJT et PACT ARIM, les partenaires sociaux ont progressivement aligné la valeur de leurs premiers minima respectifs (comparés en ajoutant, pour mémoire, 140 € à celui l'ancien champ FSJT) pour aboutir en 2024, à 1 805 € brut environ.

Ils entendent en outre ne décider en négociation salariale annuelle obligatoire (NAO) que des augmentations homogènes entre les 2 anciens champs, exprimées en un pourcentage unique applicable à toutes les valeurs de points et de la partie fixe des deux anciens champs ; ce jusqu'à la limite temporelle maximale de mise en application dans l'entreprise (définie dans l'article 12).

Un avenant relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire sera impérativement établi avant l'échéance d'entrée en vigueur du présent avenant, qui précisera les valeurs du point et de la base définies à l'article 16.2.2.

Ces valeurs seront au minimum celles convenues comme références à date de signature du présent avenant :

- base : 1 218,00 € ;
- valeur du point : 2,03 €,

revalorisées de la somme des pourcentages décidés en NAO entre cette date et la date d'entrée en vigueur de l'avenant.

Pendant les 12 mois séparant l'entrée en vigueur du présent avenant et l'échéance maximale de mise en application dans l'entreprise (définies à l'article 12), 3 systèmes parallèles de calcul des minima perdureront :

- les deux valeurs de point l'ancien champ FSJT ;
- les valeurs du point et de la partie fixe de l'ancien champ PACT ARIM ;
- les valeurs du point et de la base du nouveau champ HLA.

Ils augmenteront de même selon un même pourcentage unique lors des NAO qui pourraient se tenir durant cette période.

Article 7.3 | Application des nouveaux minima

Le nouveau minima obtenu selon l'article 16.2 de la CCN doit être comparé à rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération.

S'il lui est inférieur ou égal, ladite rémunération contractuelle doit être maintenue, sans être grevée d'aucune manière.

S'il lui est supérieur, ladite rémunération contractuelle doit être remontée au moins à sa valeur.

Article 7.4 | Application de la catégorie d'emploi

La catégorie d'emploi doit être identifiée selon l'article 16.3 de la CCN.

Son niveau doit être rapproché du niveau de sa catégorie antérieure :

Niveau de la catégorie	Anciennes catégories de l'ancien champ FSJT	Anciennes catégories de l'ancien champ PACT ARIM	Nouvelles catégories de la CNN HLA
1	« Catégorie employé ou technicien » Emplois repères (ER) 1 à 10	« Ouvrier » « employé » Coefficients 480 – 749	Ouvriers et employés Coefficient strictement inférieur à 446

Niveau de la catégorie	Anciennes catégories de l'ancien champ FSJT	Anciennes catégories de l'ancien champ PACT ARIM	Nouvelles catégories de la CNN HLA
2	« Technicien supérieur » Emplois repères (ER) 11 à 17	« Agent de maîtrise 1 et 2 » Coefficients 750 – 869	Techniciens et agents de maîtrise (TAM) Coefficient supérieur ou égal à 446 et ne répondant pas aux conditions du statut cadre
3	« Cadre » Emplois repères (ER) 18 à 20	« Cadre » Coefficients 870 – 1500	Cadres Coefficient supérieur ou égal à 640 et : – degré 5 de la responsabilité managériale et de moyens, ou – degré 4 du niveau de qualifications ou compétences requises.

Si ce niveau lui est inférieur ou égal, l'ancien niveau doit être maintenu, et la catégorie rebaptisée de la dénomination des nouvelles catégories de la CNN HLA.

Si ce niveau lui est supérieur, la nouvelle catégorie de la CCN HLA doit lui être attribué, dans sa nouvelle dénomination.

Article 7.5 | Application de l'expérience professionnelle

Article 7.5.1 | Application de l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences

La valorisation de cette expérience professionnelle (art. 16.5.1 de la CCN) s'applique le jour de la mise en application dans l'entreprise et est exprimée selon la nouvelle valeur de point.

Concernant les salariés de l'ancien champ FSJT, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67 : leurs anciens points éventuellement déjà acquis, à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification, aux titres de « l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise » et de « l'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction », sont convertis en nouveaux points. Pour cela, on somme les deux primes correspondantes en euros bruts mensuels du bulletin de paie du mois qui précède la date de mise en application dans l'entreprise ; puis on divise cette somme par la valeur du nouveau point en vigueur à la date de mise en application, et on l'arrondit à l'entier supérieur. Ce nombre est dénommé « nombre de points accumulés ».

On ajoute ensuite au nombre de points accumulés, à chaque nouvelle échéance anniversaire de l'embauche, le nombre figurant dans la ligne *ad hoc* du tableau de l'article 16.5.1 de la CCN. À titre d'exemple, un salarié qui aurait accumulé 33 points à date de la mise en application de l'accord numéro 67 dans son entreprise, et qui atteindrait ensuite son 4^e anniversaire obtiendrait alors $33 + 23 = 56$ points, puis 73 points à son 6^e anniversaire.

Les salariés de l'ancien champ PACT ARIM, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de telles valorisations au niveau de la branche. Certains d'entre eux cependant pouvaient bénéficier d'une prime d'ancienneté définie au niveau de leur entreprise. Ces entreprises sont incitées à procéder comme pour l'ancien champ FSJT, à savoir de procéder à la conversion suivante : leur éventuelle prime d'ancienneté à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification est

convertie en nouveaux points. Pour cela, la valeur en euros bruts mensuels de leur prime est divisée par la valeur du nouveau point en vigueur à la date de mise en application, et arrondi à l'entier supérieur. À titre d'exemple, un salarié qui aurait une prime d'ancienneté de 66,99 € à date de la mise en application de l'accord numéro 67 dans son entreprise, soit 33 points si le point était à 2,03 €, et qui atteindrait ensuite son 4^e anniversaire obtiendrait alors $33 + 23 = 56$ points, puis 73 points à son 6^e anniversaire.

Tous les salariés de la branche, recrutés après la mise en application dans l'entreprise, se voient appliquer l'article 16.5.1 de la CCN dans son acception complète.

Article 7.5.2 | Application de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire

La valorisation d'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) s'applique le jour de la mise en application dans l'entreprise et est exprimée selon la nouvelle valeur de point.

Les salariés de l'ancien champ FSJT, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, voient leur prime antérieure de l'expérience professionnelle au sein de la branche ou de l'ESS supprimée et remplacée par cette nouvelle forme de valorisation, pour la durée décidée au recrutement.

Les salariés de l'ancien champ PACT ARIM, présents dans l'entreprise avant la date de mise en application dans l'entreprise de l'avenant n° 67, ne bénéficiaient pas de cette mesure. Ainsi seuls les salariés recrutés après ladite date bénéficient à l'avenir de cette mesure, pour la durée décidée au recrutement.

Article 7.6 | Application du treizième mois

Pour les salariés de l'ancien champ conventionnel FSJT, les modalités de calcul et de versement de l'article 16.6 de la CCN s'appliquent à compter du premier versement de la totalité ou d'une fraction du treizième mois effectué après la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant.

Pour les salariés de l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, ces modalités s'appliquent de la même manière pour tous les salariés ayant 2 années révolues ou plus de présence effective dans l'entreprise à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant. Pour les salariés de cet ancien champ n'ayant pas 2 années révolues à la date de signature du présent avenant, on attend la date anniversaire de leur deuxième année de présence effective dans l'entreprise avant de leur appliquer les stipulations du treizième mois.

Ainsi deux années au maximum après la date de signature du présent avenant, tous les salariés bénéficient de ce treizième mois quelle que soit leur ancienneté.

Article 7.7 | Suppression et conversion de l'indemnité de passage

Le dispositif de l'indemnité de passage (définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération) est supprimé ; les salariés en bénéficiant la voient convertie en une prime en euros. Cette prime et sa valeur ne sont pas modifiées ultérieurement, et elles ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Article 7.8 | Disparition de la valeur du point et de la partie fixe pour 35 heures payées 39 heures

Bien qu'une telle disposition n'ait pas été définie conventionnellement dans l'ancien champ conventionnel PACT ARIM, il était d'usage, du fait des pratiques de certaines associations, de

publier dans les accords relatifs à la négociation salariale et à la rémunération, la valeur du point et de la partie fixe « pour 35 heures payées 39 heures ».

Un tel usage disparaît à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Rappelons que les associations qui avaient cette pratique doivent s'assurer que leurs salariés ne voient aucune baisse de leur rémunération ; elles sont ainsi encouragées, à date de mise applications dans l'entreprise du présent avenant, de convertir le différentiel entre 35 heures payées 39 heures et 35 heures payées 35 heures, en une prime exprimée en euros. Cette prime et sa valeur ne sont pas modifiées ultérieurement, et elles ne s'éteignent qu'au départ du salarié de l'entreprise.

Les éventuels autres avantages liés à cette pratique, existant au niveau de l'entreprise, sont gérés au niveau de cette entreprise.

Article 7.9 | Mention sur le bulletin de paye

Les montants prévus aux articles 7.7 et 7.8 du présent avenant sont cumulés en une seule valeur inscrite sur le bulletin de paye, dénommée « Indemnité de conversion ».

Le détail des deux composantes est précisé dans la notification au salarié prévue à l'article 8.1 du présent avenant.

Article 8 | Procédure de transposition et de recours

Article 8.1 | Notification au salarié

Préalablement à l'application de la nouvelle classification à la situation de son emploi, 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 à la date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, notamment :

- l'intitulé de l'emploi ;
- la pesée et le coefficient au sens de l'article 16.2.1 de la CCN ;
- la valeur du point et de la base applicables à cette date ;
- la valeur brute mensuelle du nouveau minima ainsi applicable ;
- la décomposition de sa rémunération mensuelle brute :
 - la rémunération contractuelle du salarié, hors compléments conventionnels de rémunération ;
 - le cas échéant, l'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise et au développement continu des compétences (art. 7.5.1 du présent avenant) : le « nombre de points accumulés », exprimé en nouveaux points ;
 - le cas échéant, l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire (art. 7.5.2 du présent avenant) : le nombre de nouveaux points ;
 - le cas échéant, pour la prime de revalorisation « Ségur » : les stipulations prévues dans le premier alinéa de l'article 4.2 amendé de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur » ; le montant de ce « solde de revalorisation Ségur » prévue dans ce même accord amendé ;
 - le cas échéant, pour les salariés de l'ancien champ FSJT, pour l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation Ségur, définie dans l'avenant abrogé n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération : indication de sa disparition conventionnelle et de l'ajout de son montant au sein du nouveau minima conventionnel ;

- le cas échéant, pour l'indemnité de passage définie à l'article 3.2.3 de l'avenant abrogé n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération : indication de sa disparition conventionnelle et pour mémoire de son montant ;
- le cas échéant, pour les salariés de l'ancien champ PACT ARIM : indication de la disparition du suivi de la double valeur de point et de partie fixe (pour 35 heures payées 35 heures et pour 35 heures payées 39 heures) en a un système unique pour 35 heures payées 35 heures ; pour les salariés bénéficiant des 35 heures payées 39 heures, pour mémoire le montant différentiel des 2 anciennes valeurs de minima ;
- le cas échéant, l'indemnité de conversion prévue à l'article 7.9 du présent avenant, à savoir le montant distingué de chacune des deux composantes, puis leur montant cumulé ;
- les autres éléments de sa rémunération le cas échéant ;
- les voies et délais de recours prévus pour la transposition dans la nouvelle classification.

Article 8.2 | Commission de la transposition au sein de l'entreprise

Indépendamment de la consultation, dans le cadre de leurs attributions, des instances représentatives du personnel, une commission de la transposition au sein de l'entreprise est instituée à titre temporaire dans chaque entreprise.

La commission sera composée de l'employeur ou de son représentant et des membres titulaires du comité social et économique (CSE), avec la présence du suppléant en cas d'existence d'un seul membre titulaire au CSE ; à défaut de 2 salariés volontaires choisis par leurs pairs. Ces représentants du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative de la branche en application des dispositions de l'article L. 424-4 du code du travail.

La consultation de la commission se déroule en plusieurs phases :

1. La première phase ayant pour objet :

- la présentation de l'accord de classification et son application dans l'organisme ;
- la présentation des descriptifs des emplois ;
- la pesée minimale en lien avec les descriptifs de ces emplois ;
- tous échanges utiles sur ces trois éléments.

2. La deuxième phase concerne la transposition. La commission est consultée :
sur les modalités générales de la transposition dans l'entreprise.

Le temps de préparation attribué aux membres de la commission est défini au sein de l'entreprise et préalablement aux consultations. À titre indicatif, ce temps de préparation pourrait être fixé en référence au nombre d'emplois dans l'organisme (par exemple : un quart d'heure par emploi).

Les documents fournis par l'employeur devront être transmis avant la réunion dans les délais raisonnables pour permettre la meilleure préparation possible. Les temps de réunion et de préparation sont rémunérés par l'employeur.

Cette commission est mise en place au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent avenant (définie à l'article 12) ; elle est dissoute six mois après la date de mise en application dans l'entreprise (définie au même article 12).

En cas de carence de la commission de transposition au sein de l'entreprise, l'employeur en informe la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 8.3 | Recours au niveau de l'entreprise

Après notification de la nouvelle pesée et du descriptif de l'emploi, le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour exercer un recours écrit sur la pesée de l'emploi qu'il occupe et demander un réexamen par l'employeur. La commission de la transposition au sein de l'entreprise (art. 8.2 du présent avenant) est informée des recours. Dans les 6 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 de la transposition au sein de l'entreprise.

La direction de l'entreprise ou le salarié concerné pourront en cas de désaccord sur l'interprétation des dispositions de cet avenant, saisir directement la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI a pour mission complémentaire le suivi de la mise en application de la classification des emplois.

Article 9 | Abrogation d'avenants et d'accord

Sont abrogés, à la même date d'entrée en vigueur que celle de cet avenant, les avenants antérieurs relatifs à la classification des emplois, portant sur le chapitre XVI de la convention collective. Sont abrogés de même les textes relatifs à la classification des emplois de l'ancien champ PACT ARIM.

Article 9.1

Abrogation de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 portant révision de la classification des emplois et du système de rémunération.

Article 9.2

Abrogation de l'avenant n° 37 du 9 janvier 2014 relatif aux classifications professionnelles et aux salaires au 1^{er} juillet 2014.

Article 9.3

Abrogation de l'avenant n° 47 du 29 mars 2018 relatif à la rémunération.

Article 9.4

Abrogation de l'avenant n° 50 du 19 mars 2019 relatif à la négociation salariale annuelle et à la rémunération.

Article 9.5

Abrogation de l'avenant n° 56 du 16 juin 2021 relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire et à la classification.

Article 9.6

Abrogation de l'avenant n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération.

Article 9.7

Abrogation de l'avenant n° 61 du 29 novembre 2022 relatif aux salaires.

Article 9.8

Abrogation de l'article 24 « Classification professionnelle et rémunération », l'article 24 *bis* « Gratification annuelle », l'article 24 *ter* « Prime d'ancienneté » de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue par arrêté du 13 décembre 1988 JORF 29 décembre 1988.

Article 9.9

Abrogation de l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et aux salaires.

Article 9.10

Abrogation de l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification et coefficients, sommaire.

Article 9.11

Abrogation de l'accord du 30 novembre 2006 relatif à la modification de l'accord classification du 25 novembre 2003 accord du 19 mai 2015 relatif à la classification des emplois.

Article 9.12

Abrogation de l'avenant du 30 septembre 2015 portant modification de diverses dispositions de la convention collective.

Article 10 | **Modification de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale « Ségur »**

Le premier alinéa de l'article 4.2 « Montant de la prime » est remplacé comme suit :

- « La revalorisation Ségur est une prime mensuelle, versée aux salariés visés par le présent accord et dont le montant est de 238 € brut. À date de mise en application dans l'entreprise du présent avenant, cette prime voit son montant ventilé en 2 parties :
- un montant de 140 €, qui fait dorénavant partie intégrante des nouveaux minima. Ainsi, dans la formule de calcul indiqué à l'article 16.2.2 de la CCN, les montants de la valeur de point et de la base prévus à l'article 7.2 du présent avenant ont été déterminés en tenant compte de cette intégration ;
 - un montant de 86,33 € est versé dans les conditions antérieures et sur 13 mois. Ce "solde de revalorisation Ségur" fait toujours l'objet d'une ligne distincte dans le bulletin de paie. ». Ce montant a été calculé de façon que la somme de ces deux parties égale 238 €. En effet la partie de 140 € est maintenant sur 13 mois et non plus sur 12 mois. Le surcoût de ce changement est ainsi déduit de la 2^e partie, qui est de 86,33 € et non de 98,00 €. »

Le dernier alinéa de l'article 4.3 « Traitement de la prime "revalorisation Ségur" » est remplacé comme suit :

- « Le "solde de revalorisation Ségur" est exclu de l'assiette de calcul du treizième mois. »

Article 11 | **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.

La branche se saisira de tout diagnostic afin d'évaluer ces disparités et de trouver les outils permettant d'y pallier.

Ainsi la branche HLA s'attachera à mettre en place un diagnostic genré sur les 9 critères relatifs à la conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à savoir :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité et la santé au travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre la vie professionnelle/personnelle et familiale.

Article 12 | *Entrée en vigueur de l'avenant et limites temporelles de la mise en application dans l'entreprise*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour calendaire qui suit la date de la parution de l'arrêté de l'extension au *Journal officiel*.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en application les nouvelles modalités de cet avenant à compter de sa date de signature, et dans un délai maximal de 9 mois calendaires à partir du lendemain de la parution de l'extension au *Journal officiel*.

La mise en application dans l'entreprise doit s'effectuer en une seule date pour la totalité de ses salariés.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur au plus tard 9 mois après extension, les dispositions conventionnelles relatives à la classification et au système de rémunération des FSJT et celles des PACT ARIM sont maintenues. L'article 9 du présent avenant relatif à l'abrogation de ces dispositions ne sera effective qu'à cette date butoir.

Article 13 | *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 14 | *Révision. Dénonciation*

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2025.

(Suivent les signatures.)