Accord n° 33 du 17 juin 2026
relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire

NOR : *ASET2650796M*

IDCC : *2336*

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

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.

À la suite de l'évolution du Smic au 1er juin 2026, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à deux reprises afin de négocier les salaires au niveau de la branche.

Il est rappelé qu'une évolution des salaires avait déjà été négociée pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2026.

L'évolution du Smic au 1er juin 2026 a été imprévisible et donc aucune structure de la branche n'a pu prévoir dans leur budget prévisionnel cette évolution.

Par ailleurs, le contexte économique difficile de nombreuses structures de la branche ainsi que différentes évolutions tant conventionnelles que légales ont eu un impact important au cours de cette année 2026.

C'est en tenant compte de ce contexte que s'est tenue cette négociation salariale. En effet, une évolution des valeurs de point ou des coefficients ont un impact sur l'ensemble des masses salariales ce qui est délicat à absorber en cours d'année et ce d'autant plus sans qu'aucune projection en ce sens n'ait été envisagée.

Toutefois, la branche a toujours eu la volonté d'avoir des salaires supérieurs au Smic. Ainsi, afin de garantir ce principe, il a été décidé d'instaurer un salaire minimum conventionnel garanti de branche.

Le présent accord formalise ainsi les décisions issues de ces réunions de négociations.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1er « 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 l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | *Instauration du salaire minimum conventionnel garanti de branche*

Le présent accord instaure au niveau de la branche un salaire minimum conventionnel garanti.

Ce salaire minimum de branche sera amené à évoluer autant que de besoin. L'ouverture de la négociation sur son évolution peut se faire à la demande de toute organisation syndicale ou employeur représentative au niveau de la branche.

À compter du 1er août 2026, le salaire minimum conventionnel garanti est fixé à 1 875 € brut par mois pour un salarié à temps plein.

Article 4 | *Impacts de l'instauration du salaire minimum conventionnel garanti de branche*

L'instauration du salaire minimum conventionnel garanti a pour conséquence suivante :

– aucun salarié au niveau de la branche et ce peu importe sa pesée d'emploi ne peut avoir un salaire inférieur à 1 875 euros brut par mois pour un temps plein ;

– ce minimum garanti n'entraîne aucun effet sur les systèmes de rémunération (formule de calcul et valeurs) prévus dans la CCN HLA.

Article 5 | *Coefficient minimum de branche*

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux souhaitent rappeler et ainsi formaliser dans un accord, qu'aucun salarié ne peut avoir un coefficient de sa pesée inférieur à 314 points dans le cadre du nouveau système de classification HLA prévu dans l'avenant n° 67 du 1er juillet 2025.

Article 6 | *Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales*

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque

année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, il est rappelé que, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé les obligations légales en la matière dans l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de non-discrimination qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Enfin, il est rappelé qu'un rapport de branche HLA a été réalisé en 2024 où figure les éléments économiques et de conditions de travail par genre. Il a été tenu compte de ces constats dans le cadre de cette négociation.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er août 2026.

Article 8 | *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 9 | *Révision. Dénonciation*

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

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)