Avenant n°70 du 30 septembre 2025, à la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (*IDCC 2336*)

Relatif à la négociation salariale annuelle obligatoire ancien champ FSJT, ancien champ PACT ARIM et champ HLA

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au JO 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 un avenant n°67 relatif à la classification et au système de rémunération, en date du 1er juillet 2025, met en place le régime commun en matière de calcul des rémunérations pour les structures FSJT et celles des PACT ARIM, son application n'est pas encore obligatoire conformément aux dispositions relatives à son entrée en vigueur.
Conformément à ce texte, dans l'attente de sa mise en application dans l'entreprise, 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.

C'est dans ce contexte que s'est tenue la négociation annuelle obligatoire 2026.

Le présent avenant précise ainsi les nouvelles valeurs nécessaires pour le calcul des minimas à compter du 1er janvier 2026 et ce pour les trois systèmes évoqués ci-dessus.

Article 1 - 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 : Objet

Le présent avenant fixe les nouvelles valeurs de points pour l'ancien champ FSJT, les valeurs du point et de la partie fixe de l'ancien champ PACT ARIM, et les valeurs du point et de la base du nouveau champ HLA.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2026, le présent avenant remplace l'avenant n°66 du 19 novembre 2024 relatif à la NAO, l'accord n°30 du et modifie l'article 7.2 de l'avenant n°67 du 1er juillet 2025 relatif à la classification et au système de rémunération.

Article 4 – Montant des valeurs de point pour l'ancien champ FSJT

A compter du 1er janvier 2026 :

- La valeur de point socle (VSo) est fixée à **1,202€.**
- La valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à **1,179€.**

Article 5 : Montant de la valeur du point et de la partie fixe pour l'ancien champ des personnels des PACT ARIM

A compter du 1er janvier 2026,

La valeur du point est fixée comme suit :
- Pour 35 heures payées 35 heures : **2,00€.**
- Pour 35 heures payées 39 heures : **2,24€.**

La partie fixe est égale à :
- Pour 35 heures payées 35 heures : **887,28€.**
- Pour 35 heures payées 39 heures : **979,33€.**

Article 6 : Valeurs du point et de la Base – Dans le cadre de l'application du système de rémunération HLA

La valeur du point et de la base fixées à l'article 7.2 de l'avenant n°67 sont remplacées comme suit à compter du 1er janvier 2026 :

- base : **1227,74€**
- valeur du point **: 2,05€**

Article 7 : 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 NAO8

Article 8 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2026.

Article 9 : 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 10 : Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 30 septembre 2025 et signé par :

Collège Employeurs
HEXOPÉE

Collège Salariés
CFDT