

Fédération SUD Santé Sociaux, Juin 2024

## HLA (SOLIHA/FSJT)

# FUSION DE CONVENTIONS COLLECTIVES: LA MASCARADE ORGANISEE

Depuis 2019, à la demande du gouvernement Macron, un nouvel accord de branche est en train de se négocier au niveau national pour aboutir à une nouvelle convention collective. Celle-ci résulte de la fusion de deux conventions : l'une s'appliquant dans les foyers de jeunes travailleurs (FJT), l'autre s'appliquant dans des structures comme SoliHA. Deux activités qui n'ont qu'un seul point commun : l'habitat social.



Cette négociation entre organisations patronales et syndicats d'employé·es doit se terminer fin août, date à laquelle la nouvelle convention HLA (Habitat et Logement Accompagnés) s'appliquera. Au vu de l'état d'avancement, une demande de report pour 2025 a été demandée. Elle devrait être acceptée par la Direction Général du Travail.

Des avenants sont déjà appliqués concernant le droit syndical national et les instances représentatives du personnel. Celui sur le temps de travail devrait s'appliquer début 2025. D'autres sujets sont en cours et n'ont pas abouti encore à un accord : formation et apprentissage, prévoyance et santé, politique salariale, égalité professionnelle, temps partiel, compte épargne temps, classification des emplois. De ce dernier sujet découlera le système de rémunération.

Plusieurs délégués SUD Santé Sociaux, travaillant à SoliHA et dans des foyers de jeunes travailleurs, se sont réunis dernièrement pour faire un point sur l'écriture de cette nouvelle convention et se mettre d'accord sur des stratégies à adopter.



## **PLUS C'EST COMPLEXE, MOINS C'EST ÉQUITABLE**

### ***Nous déplorons :***

- ✘ La difficulté de fusionner deux activités différentes. En effet, il existe peu d'emplois communs entre les FJT et SoliHA. La réalité du travail n'est pas la même.
- ✘ Des conditions de négociations pas favorables : des temps trop courts pour les négociateur·rices afin d'analyser les textes, des propositions insatisfaisantes d'un cabinet-conseil extérieur.
- ✘ Au niveau de la classification des emplois, un système complexe qui tend à individualiser les salaires, basé sur une subjectivité où l'employeur aura les mains libres pour fixer à sa convenance le montant des rémunérations. Encore une fois, cette complexité du système va à l'encontre de l'équité affichée, rendant illisible pour le salarié·e le calcul de son salaire. Par ailleurs, on peut s'interroger sur le fait que les employeurs adaptent la cotation en la tirant vers le bas, au regard de la situation financière des structures. Dans les projections réalisées par le cabinet-conseil, les salaires les plus hauts seront favorisés. Enfin, la terminologie employée pour définir la cotation des emplois est incompréhensible et floue, créant ainsi une vraie « usine à gaz ».

### ***Nous revendiquons :***

- ✘ Du temps supplémentaire pour analyser les documents de travail pour les négociateur·ices
- ✘ Des niveaux de salaires plus élevés pour les emplois les moins rémunérés (notamment suite au Ségur) pour les protéger d'une précarité constante
- ✘ Des salaires attractifs notamment en termes de recrutement, dans un contexte de surcharge de travail, permettant d'améliorer la qualité de service et d'accompagnement en direction du bénéficiaire
- ✘ Une simplification du système de classification des emplois, s'appuyant sur des outils déjà existants dans nos conventions respectives (exemple : les emplois repères) et qui doit aboutir à des critères objectifs et compréhensibles pour les salarié·es
- ✘ 3 semaines de congés supplémentaires en réponse au difficile travail dans nos secteurs (au même titre que les autres branches du secteur social)
- ✘ Le maintien d'une progression d'ancienneté pour l'ensemble des salarié·es de la branche

***Pour plus d'infos, contactez-nous : [hla@sudsantesociaux.org](mailto:hla@sudsantesociaux.org)***

