

PROCES VERBAL D'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS PORTANT SUR LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2020

Le présent procès-verbal est élaboré conjointement avec les organisations syndicales en application des dispositions de l'article L2242-6 du Code du travail.

Conformément au calendrier défini ensemble, la Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés à six reprises (le 19 décembre 2019, le 13 février 2020, le 12 mars 2020 et les 4, 18 et 26 juin 2020).

Lors de ces réunions, les informations nécessaires à une négociation loyale et sérieuse ont été communiquées et il a été répondu de manière motivée aux propositions des organisations syndicales.

Notamment, dans le cadre de la présentation des documents obligatoires, les données obligatoires ont été présentées en intégrant les points relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces documents ont fait l'objet d'une communication aux organisations syndicales par courriel le 31 janvier 2020 puis ont été présentés en réunion le 13 février 2020.

A cet égard, les propositions et contre-propositions respectives des organisations syndicales sont jointes en annexe au présent procès-verbal.

De son côté, la direction a fait les dernières propositions suivantes :

- ✓ Augmentation générale des salaires de 0,8 % au 1^{er} juillet 2020,
- ✓ Alignement du nombre de jours de congés pour mariage aux nombres de jours de congés pour la signature d'un pacte civil de solidarité (5 jours),
- ✓ Mesures pour le salarié dont le conjoint, partenaire ou concubin est décédé : allongement du congé exceptionnel de 5 jours à 7 jours, création d'un congé de deuil d'une durée de 8 jours ouvrés fractionnables sur l'année civile suivant le décès du conjoint, partenaire ou concubin.

La négociation annuelle obligatoire concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée a donné lieu à l'élaboration et la signature d'un accord collectif le 26 juin 2020.

Le présent procès-verbal est déposé, dans les formes légales à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Il figure aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 26 juin 2020

Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
Le Directeur Général
Monsieur Nicolas TRUELLE

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Jean-Luc LE DANTEC

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour les syndicats SNEC-CFTC
et CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

lundi 24 février 2020

Préambule :

En 2019, la Direction Générale n'a pas souhaité accorder de prime exceptionnelle dite « prime Macron » en raison du déficit annoncé au titre de l'année 2018.

En 2020, selon les premières estimations annoncées le bilan financier 2019 devrait être positif. Une embellie que la CFDT souhaite voir consacrée en partie au **Pouvoir de Vivre** des personnels de la Fondation Apprentis d'Auteuil – cf. **66 propositions** sur **l'Urgence d'un Pacte Social et Écologique initié par la CFDT** et 18 autres organisations !

En effet **la crise sociale et environnementale** touche tout le monde, et les **salariés et agents publics** qui travaillent pour notre institution ne sont pas épargnés.

Le point d'étape sur les Orientations Stratégiques montre clairement que les efforts de l'ensemble des collaborateurs (*orientation C – priorité 3 des Orientations Stratégiques*) ont permis de nombreuses économies et comme le montre un certain nombre d'indicateurs, ces efforts ont amélioré la qualité de prise en charge de nos jeunes et rendu plus efficace notre travail auprès de ceux-ci. **La Négociation Annuelle Obligatoire est donc le moyen idéal pour la direction de reconnaître cet engagement de chacun des personnels de la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Augmentation Générale des Salaires

selon les chiffres de l'INSEE (janvier 2020) : **+1,5 % Indice des Prix à la Consommation avec comme dépense incompressible :**

+ 2 % pour l'alimentation

+4,5 % pour l'énergie

+1,3 % pour les services (*incluant loyers, eau, ordures ménagères, transports, ...*)

La Délégation CFDT demande

une **Augmentation Générale des salaires de 1,2 %**

Par conséquent, pour garantir une amélioration durable du pouvoir d'achat des salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil la délégation CFDT demande que cette **Augmentation Générale des salaires** (*modeste par rapport à l'inflation*) soit **augmentée des mesures** suivantes ;

Mesures d'abondement du PEE ou PERCO

La CFDT revendique depuis longtemps un partage des richesses créées au sein des entreprises lucratives par la participation aux bénéfices. La Fondation Apprentis d'Auteuil

n'étant pas une organisation à but lucratif, il n'en reste pas moins que les salariés créent de « **la richesse sociale** » nous demandons donc que l'intéressement ainsi généré soit **abondé au choix dans le PERCO ou le PEE par 200 €**.

L'abondement octroyé par la Direction Générale dans le PEE ou le PERCO étant exonéré de charges sociales (hors CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Mesures en faveur de logements plus durable

L'**Indemnité de Logement Géographique** est déterminée en fonction du prix du marché (donc à l'achat) immobilier calculé par les offices notariaux ?

Selon les références actualisées de :

- France entière : <https://barometre.immobilier.notaires.fr/> maison ou appartement ?
- Paris / Île-de-France : <https://paris.notaires.fr/fr/carte-des-prix>

Pourquoi ne pas étendre cette mesure au zonage géographique A / B / C défini par l'article D304-1 du code de la construction et de l'habitation qui se base sur le déséquilibre entre l'offre et la demande de logements et intéresse particulièrement les personnes ayant des difficultés à se loger en locatif ?

La CFDT demande pour l'**Indemnité de Logement Géographique** ;

- que le **plafond soit relevée de 175,50 € / trimestre à 180 € / trimestre** pour tenir compte de l'augmentation importante dans le budget des familles du coût de leur logement (loyer, charges, énergie, services liés, ...)
- que **les références pour le droit à cette indemnité soient étendues aux zonages A / B / C définis par le code de la construction et de l'habitation** afin de l'étendre à plus de salariés travaillant dans ces zones « en tension » et de les orienter vers des logements plus sains, moins énergivores et plus adaptés à leur besoin familiaux (espace).

Un moyen donc de faire des choix de logements énergétiquement plus efficace (orientation A – priorité 4 des Orientations Stratégiques),

Mesures en faveur de la mobilité durable / Prime de transport

Le **forfait mobilité durable** (loi d'orientation des mobilités (LOM)) est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Comment est-il appliqué à la Fondation Apprentis d'Auteuil ?

La CFDT demande que les montants plafonds d'exonération fiscale et sociale soient versés de la façon suivant ;

- **400 € / an** pour les salariés qui se rendent au travail en vélo ou par covoiturage ou encore en véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène – **mobilité éco-responsable**
- **200 € / an** pour les salariés qui se rendent au travail avec leur véhicule thermique pour les frais de carburant.

Ainsi tous les salariés qui peuvent faire l'effort des transports propres pourront voir reconnus leurs efforts et ceux ne bénéficiant pas d'une offre de transports en commun leur permettant de se rendre à leur travail de ne pas être pénalisé par leur isolement. Ces mesures en faveur de la mobilité durable s'inscrivent également dans l'*orientation A – priorité 4 des Orientations Stratégiques*.

Mesure sociale : Jours rémunérés pour enfants ou conjoints décédés

Après l'émoi suscité par la mesure rejetée dans un premier par l'Assemblée Nationale d'octroyer 12 jours aux parents d'un enfant décédé, et parce que cette situation est arrivée malheureusement dans notre institution au cours de l'année dernière.

La CFDT demande que la Fondation reprenne à sa charge **l'absence pour décès** :

- d'un **enfant à 45 jours**,
- d'un **conjoint à 30 jours**,

Une période pour permettre aux salariés de ne pas se mettre en arrêt « médical » de travail et leur donner le temps de faire les démarches administratives.

Jours de ressourcement

La direction refuse depuis plusieurs années d'étendre les jours de ressourcement à l'ensemble du personnel travaillant en face à face avec les jeunes.

La CFDT demande que ceux-ci soient **attribués aux salariés travaillant en horaires décalés, les week-end et jours fériés**.

Œuvres sociales

Pouvez-vous nous présenter l'écart attendu par le calcul de la nouvelle assiette des œuvres sociales pour l'ensemble de la Fondation Apprentis d'Auteuil ?

Si cet écart est significatif, la CFDT réitère sa demande à la Direction Générale de passer la **cotisation œuvre sociale** de 0,8 % à **1 % de la masse salariale**.

SFT

La délégation CFDT demande de nouveau à ce que soit réévalué le **Supplément Familial de Traitement** pour une famille ayant un seul enfant en lui attribuant un SFT d'un montant de **30 € / mois**.

Revalorisation des primes pour les médailles

La CFDT demande une revalorisation de **10 % des primes** attribués aux personnes qui reçoivent les **médailles du travail et du Père Brottier**.

Sébastien Pillias

pour la délégation CFDT Apprentis d'Auteuil

Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Nous demandons à la direction générale de nous éclaircir et nous remettre le montant de l'enveloppe des mesures salariales pour la NAO.

La délégation FO porte les revendications suivantes :

Augmentation générale des Salaires : **+2 %**

La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Nous avons pris acte de la situation financière de la Direction Générale qui est plutôt positive.

Nous vous demandons également de verser une prime exceptionnelle dite « Macron » de 1000 euros à chaque salarié.

En 2020, sous l'effet de la hausse de l'inflation et de l'accentuation des tensions sur le marché du travail, les salariés devraient pouvoir percevoir des augmentations de salaires supérieures à celles des années précédentes.

Les salariés souhaitent une réaction de la Direction Générale qui répond enfin à leurs attentes concernant une augmentation des salaires. Nous nous apercevons que de plus en plus de salariés peinent à finir les mois, d'où une augmentation des prêts d'honneur et de l'utilisation du fond social dédié.

Prime d'internat basé : **10 points indices**

Nous demandons que soit versée une prime aux salariés travaillant en internat MECS (suite à la suppression du volant d'heure dans l'accord FENC et les heures temps de travail hors prise en charges jeunes non appliqués (ce temps n'est pas appliqué aujourd'hui dans les établissements malgré nos rappels), une augmentation de la charge de travail, une augmentation importante du nombre de week-ends travaillés et de vacances scolaires). Cela se traduit donc par une augmentation importante de semaines travaillées pour les éducateurs en MECS. Nous vous alertons régulièrement sur les difficultés rencontrées sur les établissements pour recruter du personnel éducatif en MECS. Il nous semble aujourd'hui important de revaloriser le métier d'éducateur en MECS en proposant la mise en place d'une prime d'internat. Elle pourrait être attribuée mensuellement à hauteur de 10 points d'indices (en comparaison de la Convention 66).

C'est également un point de vue partagé par certains de vos directeurs d'établissement qui demandent une différenciation avec les éducateurs, ceux qui travaillent de jour ou en IES, ayant moins de contraintes en soirée et durant les week-ends, vacances...

Supplément Familial : **Pour le 1^{er} enfant passer de 2,29 € à 30 € par mois**

Le supplément actuel pour le premier enfant est bien trop faible pour le salarié (moins de 30 euros par an). En conséquence, et compte-tenu de la différence avec le supplément versé pour le second enfant, il nous paraît nécessaire d'augmenter ce supplément pour que ce soit une aide réelle pour les salariés ayant un seul enfant à charge. Il faudrait également Rétablir le SFT pour les cadres.

Œuvres sociales : 1 % de la masse salariale

Nous demandons à la Direction Générale d'augmenter la cotisation des œuvres sociales de 0.80 à 1 % de la masse salariale.

Mutuelle : Monter à 70 % la participation employeur et reprise de la CSG par l'employeur

Nous désirons une prise en charge de la mutuelle à hauteur de 70 % par l'employeur pour une meilleure prise en charge des dépenses de santé des salariés et donc ainsi travailler sur l'augmentation des garanties par exemple un **forfait bien-être par salarié pour un montant de 150 euros par an.**

La prise en compte d'un forfait de 200 euros par la mutuelle ou remboursement par l'employeur pour les salariés contractant une maladie en contact de personnes malades dans le cadre de son travail (tuberculose, hépatite...) pour les frais non pris en charge ou non remboursés.

Augmentation du budget fonds social dédié pour les salariés à la Fondation Apprentis d'Auteuil de 40 000 euros à 100 000 euros pour subvenir à leurs difficultés.

Ressourcement :

- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés des **AES 3 jours**
- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés à **temps partiel au prorata du temps de travail.**
- Ouverture des jours de **ressourcement** à la **famille péri-éducative 6 jours.**

Nous constatons une discrimination directe à l'égard des salariés à temps partiel et donc une majorité de femmes : inégalité de traitement concernant la **suppression des jours de ressourcement** lorsqu'un salarié passe de temps plein à temps partiel.

Nous demandons la mise en place des jours de ressourcement quel que soit le temps travaillé à temps partiel ou à temps plein acté sur l'ancienneté.

Pour **les salariés cadres**, les conditions doivent être les mêmes que celles des salariés non cadres afin de simplifier et de leur permettre **la déconnexion de leur poste de travail.**

Les mêmes remarques pour les salariés cadres à temps partiel, ce n'est pas parce que l'on est à temps partiel que l'on ne fait pas son travail et que l'on n'est pas investi à Apprentis Auteuil. D'ailleurs souvent le temps partiel n'est pas choisi par le salarié.

Nous revendiquons toujours l'ouverture des jours de ressourcement à la Famille AES en lien avec les jeunes, soit 3 jours par an, acquisition de 1 jour tous les 5 ans.

Nous revendiquons l'**ouverture également des jours de ressourcement à la famille péri-éducative, soit 6 jours pour 15 ans d'ancienneté** qui n'est qu'une simple logique et faisant partie de la même famille de métier.

Attribution de la prime de transport : L'ECO MOBILITE



400 euros où

Forfait Carburant.

Dans un monde où l'éco-mobilité devient un vrai sujet de société, un dispositif existe déjà mais la question est de savoir à quel moment Apprentis Auteuil va-t-il se positionner favorablement à nos revendications FO?

Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre sur leur lieu de travail. Cette demande est en lien avec les salariés qui bénéficient du remboursement par l'employeur de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Cette prime de transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime transport dans la base de calcul, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite.

En revanche, elle est cumulable avec le remboursement d'indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun.

Dans ce cas, le cumul des sommes versées (prime de transport + indemnités kilométriques) peut être exonéré de cotisations au-delà de 200 € par an, mais dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile-habituel-lieu de travail.

Le gouvernement propose la création d'un "forfait mobilité durable" : les employeurs pourront contribuer aux frais de déplacements domicile-travail à vélo de leurs salariés, pour un montant pouvant aller jusqu'à 400 euros en franchise d'impôt et de cotisations sociales.

Ce forfait restera facultatif et remplacera l'indemnité kilométrique jusque-là mise en place mais jugée trop compliquée pour les entreprises par Matignon.

L'Etat, en tant qu'employeur, va mettre en place ce forfait pour un montant de 200 euros pour tous les agents de la fonction publique d'Etat à partir de 2020.

Aussi, les frais engagés par les entreprises mettant en place une flotte de vélos pour leurs salariés seront en partie déduits de leur impôt sur les sociétés à partir de 2019.

FO revendique une prime de transport d'un montant minimum de 400 euros.

Médaille du père BROTIER : redéfinir les modalités d'attributions

400

euros.

Pour tous les salariés ayant eu au moins 15 ans d'ancienneté à Apprentis d'Auteuil, cela permet au Maîtres auxiliaire pour les enseignants de reconnaître leur engagement et fidélité car ils sont dans la précarité de l'emploi.

Rémunération des Cadres et fonction : Augmentation sans condition de mérite

L'accord sur la négociation de la famille cadre ayant été une nouvelle fois décalé, le syndicat FO souhaite que les cadres bénéficient également de la même augmentation des salaires que les salariés non cadres. Vous connaissez **la position de FO** concernant le **forfait jour** car nous ne respectons pas les dispositions légales.

Comment est analysée et régulée l'augmentation générale des salaires pour les cadres ?

Quels sont les critères qui définissent une augmentation ou pas du salaire ?

Quel est le budget qui sera alloué à l'augmentation des salaires ?

Tous les thèmes de négociation ne se valent pas. Le thème des salaires est prioritaire.

Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées également chez tous les salariés cadre.

FO dénonce la politique salariale qui favorise l'individualisation croissante des salaires, la course à la performance, et « la culture du résultat » qui dressent les salariés les uns contre les autres, qui dégradent les conditions de travail, et sont un frein à l'augmentation générale des salaires contrainte dans l'enveloppe budgétaire.

Frais de garde : indemnités crèche ou garde d'enfants 200 euros par an pour les salariés et 400 euros parents isolés

Dans le cadre de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, nous vous demandons une prise en charge des frais de garde pour les salariés travaillant le mercredi et week-end et pour 100 euros pour les parents isolés.

Compte épargne temps : ouverture à tous les salariés

Chaque salarié travaillant à Apprentis Auteuil devrait pouvoir accéder à l'ouverture d'un compte épargne temps comme les salariés cadres. Pourquoi seuls les salariés cadres bénéficient du CEP ?

Télétravail : ouverture à tous les salariés, l'actualité doit le permettre.

A quel moment la direction prend en compte une politique de développement sur le télétravail à Apprentis d'Auteuil et pas seulement sur le siège? Comment un salarié peut-il s'appuyer pour faire une demande de télétravail et que

Délégué Syndical Central Daniel LAURENT FO Apprentis d'Auteuil

Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Réunion DSC 18 juin 2020.

La délégation FO porte les revendications suivantes en tenant compte du bon résultat financier 2019 (10 millions excédentaire) et du rapport IPSOS. Vous ne pouvez pas à notre sens rester sur la même base du budget NAO que l'année précédente qui montrés en 2018 un déficit de 6 millions.

Augmentation générale des Salaires : **+1 %**

La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Nous avons pris acte de la situation financière de la Direction Générale qui est plutôt positive pour 2019 et du rapport de votre enquête sur la générosité des donateurs fait par l'IPSOS.

En 2020, sous l'effet de la hausse de l'inflation et de l'accentuation des tensions sur le marché du travail, les salariés devraient pouvoir percevoir des augmentations de salaires supérieures à celles des années précédentes.

Les salariés souhaitent une réaction de la Direction Générale qui répond enfin à leurs attentes concernant une augmentation des salaires. Nous nous apercevons que de plus en plus de salariés peinent à finir les mois et demande de l'aide dans le maintien du pouvoir d'achat et de premières nécessités.

Prime Forfaitaire ou indemnité travail de Nuit :

Il est important et nécessaire de vraiment reconnaître le travail des surveillants de nuit. Nous revendiquons que cette prime ou indemnité soit calculée sur le mois et non par nuit effectué. Cela serait une vraie reconnaissance comme salarié isolé et de la pénibilité de leur travail. Il est important pour le salarié de pouvoir identifier cette reconnaissance de travailleur de nuit, donc cette indemnité doit être visible sur le bulletin de salaire est maintenu en cas de formation...

Prime d'internat basé : **10 points indices**

Nous demandons que soit versée une prime aux salariés travaillant en internat MECS (suite à la **suppression du volant d'heure dans l'accord FENC et les heures temps de travail hors prise en charges jeunes non appliqués (ce temps n'est pas appliqué aujourd'hui dans les établissements malgré nos rappels)**, une augmentation de la charge de travail, une augmentation importante du nombre de week-ends travaillés et de vacances scolaires). Cela se traduit donc par une augmentation importante de semaines travaillées pour les éducateurs en Mecs. Nous vous alertons régulièrement sur les difficultés rencontrées sur les établissements pour recruter du personnel éducatif en MECS. Il nous semble aujourd'hui important de *revaloriser le métier d'éducateur en MECS* en proposant la mise en place d'une prime d'internat. Elle pourrait être attribuée mensuellement à hauteur de 10 points d'indices (en comparaison de la la Convention 66).

C'est également un point de vue partagé par certains de vos directeurs d'établissement qui demandent une différenciation avec les éducateurs, ceux qui travaillent de jour ou en IES, ayant moins de contraintes en soirée et durant les week-ends, vacances...

Attribution de la prime de transport : L'ECO MOBILITE



400 euros où

Forfait Carburant.

Dans un monde où l'éco-mobilité devient un vrai sujet de société, un dispositif existe déjà mais la question est de savoir à quel moment Apprentis Auteuil va-t-il se positionner favorablement à nos revendications FO?

Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre sur leur lieu de travail. Cette demande est en lien avec les salariés qui bénéficient du remboursement par l'employeur de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Cette prime de transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime transport dans la base de calcul, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite.

En revanche, elle est cumulable avec le remboursement d'indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun.

Dans ce cas, le cumul des sommes versées (prime de transport + indemnités kilométriques) peut être exonéré de cotisations au-delà de 200 € par an, mais dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile habituel-lieu de travail.

Le gouvernement propose la création d'un "forfait mobilité durable" : les employeurs pourront contribuer aux frais de déplacements domicile-travail à vélo de leurs salariés, pour un montant pouvant aller jusqu'à 400 euros en franchise d'impôt et de cotisations sociales.

Ce forfait restera facultatif et remplacera l'indemnité kilométrique jusque-là mise en place mais jugée trop compliquée pour les entreprises par Matignon.

L'Etat, en tant qu'employeur, va mettre en place ce forfait pour un montant de 200 euros pour tous les agents de la fonction publique d'Etat à partir de 2020.

Aussi, les frais engagés par les entreprises mettant en place une flotte de vélos pour leurs salariés seront en partie déduits de leur impôt sur les sociétés à partir de 2019.

FO revendique une prime de transport d'un montant minimum de 400 euros.

Médaille du Père BROTTIER et de la médaille du travail : une augmentation à 400 euros.

Pour tous les salariés ayant eu au moins 15 ans d'ancienneté à Apprentis d'Auteuil et 10 ans autres associations, cela permet aux Maîtres Auxiliaires Enseignants de reconnaître leur engagement et fidélité en étant dans la précarité de l'emploi pour la médaille du Père Brottier. La médaille du Père Brottier doit être accessible à tous les salariés de la Fondation.

Salariés Cadre : la possibilité actée pour un salarié cadre dont l'autonomie ne serait pas réelle de refuser l'application du forfait jour.

Frais de garde : **indemnités crèche ou garde d'enfants 200 euros par an pour les salariés et 400 euros parents isolés**

Dans le cadre de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, nous vous demandons une prise en charge des frais de garde pour les salariés travaillant le mercredi et week-end pour 100 euros pour les parents isolés.

. Recourir, sous l'impulsion de la Direction des Achats groupe, au secteur du travail protégé et adapté,

Compte épargne temps : **ouverture à tous les salariés**

Chaque salarié travaillant à Apprentis Auteuil devrait pouvoir accéder à l'ouverture d'un compte épargne temps comme les salariés cadres. Pourquoi seuls les salariés cadres bénéficient du CEP ?

Formation : obligation de l'employeur de prendre en compte la demande de formation du salarié sur une remise à niveau ou dans son poste de travail pour reste employable. Financement obligatoire et ou Abondement du compte CPF du salarié par l'employeur pour une formation sur l'employabilité et des compétences nécessaires à la tenue du poste. L'obligation de former tous les salariés non qualifiés dans leur poste ou lors d'une prise de poste de travail.

Le HANDICAP : Le handicap constitue à nouveau le premier critère de discrimination pour la 3e année consécutive en France. Les discriminations liées au handicap se produisent dans un tiers des cas dans le domaine de l'emploi, qu'il soit public ou privé.

Quels pourrait être l'engagement de la Fondation Apprentis d'Auteuil sur le sujet en terme d'emploi et de maintien dans l'emploi par un réel accompagnement des salariés ou de la personne pour une reconversion à Apprentis Auteuil ?

Dans les décisions, nous vous demandons de faire valoir les obligations à tous les stades de la vie professionnelle de ces salariés (accès à l'emploi, évolution de carrière...) et prise des décisions à l'encontre d'agissements discriminatoires (refus d'aménagements, harcèlements, refus de primes...) et d'obligations d'un suivi particulier de ces salariés.

Nous étions en contact avec plusieurs salariés en situation de Handicap ou de reconnaissance Handicap, toutes ces personnes ont quittées Apprentis d'Auteuil où sont sur le point d'être remerciées après souvent une grande ancienneté et d'implication dans leur travail. Cela pose questions sur la vraie motivation du maintien dans l'emploi de ces salariés ?

La négociation d'un accord handicap devient une nécessité à Apprentis d'Auteuil. Quelles pourraient être les grandes lignes et la déclinaison. Cet accord doit être mis en œuvre et intégré dans le Projet Humain et de la convention d'entreprise de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Il doit répondre aux enjeux suivants :

. Développer les efforts de recrutement et mettre en place les conditions propices à encourager la reconnaissance des travailleurs handicapés par une mobilisation de l'ensemble des acteurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

. Poursuivre l'amélioration des conditions permettant l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le développement de la carrière et des compétences des salariés en situation de handicap.

. Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes et préjugés toujours trop nombreux en matière de handicap.

Recourir, sous l'impulsion de la Direction des Achats groupe, au secteur du travail protégé et adapté,

en lien avec les principaux métiers pour l'adaptation au poste.

La Fondation doit continuer de mener une politique volontariste en faveur du handicap et poursuit son engagement aux côtés des salariés pour répondre également à ces enjeux.

Nous ne reprenons pas les décisions actés par la direction comme sur le temps partiel et les congés supplémentaires lors de la dernière réunion DSC sur la NAO.

Délégué Syndical Central **Daniel LAURENT** 2020\$SUHlisWL\$VleV1

Syndicat



Santé
Sociaux

Section
Apprentis d'Auteuil

N.A.O. Bloc 1 2020

Redonner du sens au partage des richesses :

Augmentation Générale Solidaire :

Suite à nos propositions des N.A.O. bloc 1 2017, 2018 et 2019 nous souhaitons continuer dans le sens d'une augmentation solidaire des salaires et ainsi augmenter les grilles des bas salaires qui sont juste au-dessus du SMIC. Nous demandons donc une bonification de 9 points supplémentaires d'indice pour les salariés positionnés sur un indice inférieur ou égal à 411.

Et de 5 points supplémentaires d'indice pour les salariés positionnés sur un indice inférieur ou égal à 531.

Ainsi mieux encadrer les écarts entre les plus hautes et les plus basses rémunérations.

Prime d'aide financière pour garde d'enfant pour parent isolé :

Au Regard de la situation souvent difficile des parents isolés, notamment dans l'organisation de leurs temps de travail, nous souhaitons demander une prime d'aide financière pour garde d'enfant de 200 € net pour l'année 2020 pour les salariés parents isolés ayant des enfants à charge et un indice inférieur ou égal à 505. Cette prime sera versée sur présentation des documents nécessaires à la déclaration de situation.

Révision du forfait d'astreinte des cadres :

Plus l'astreinte est longue, plus elle est fatigante, moins elle est rémunérée. A partir de 5 jours d'astreinte, la rémunération est la même que le cadre fasse une période de 6 ou 7 jours. En outre, elle est proportionnellement moins rémunérée qu'une astreinte de 24h seulement (24MG pour 24h, 103 MG pour 5, 6 ou 7 jours). Les cadres travaillant sur des établissements isolés sont régulièrement amenés à faire des périodes d'astreinte de plus de 5 jours. Lors des congés d'été, les périodes sont également longues. Nous souhaiterions

revoir le forfait d'astreinte pour qu'une astreinte de 5, 6 ou 7 jours soit mieux rémunérée que ce qu'elle est aujourd'hui. Nous proposons de passer à 120 MG pour 5 jours et 180 MG pour 6 et 7 jours.

Lutter contre les recours abusifs et/ou au temps partiel subi :

Nous demandons qu'un travail soit réalisé pour à minima inviter dans le cadre de l'entretien professionnel à cocher une case qui spécifierait « souhaite augmenter son temps de travail : oui/non et « Si oui combien d'heures ? »

Développer des mobilités plus durables :

Nous demandons la mise en place d'un système de covoiturage via les plateformes déjà existantes type pro-mobicoop.

Négociations Annuelles Obligatoires 2020

Avant propos : deux « petits » rappels :

- - Au 1^{er} janvier 2020 : Augmentation du SMIC + 1.2% et en 2019 : + 1.5%
- - Inflation moyenne sur les douze mois de l'année 2019 : + 1.1 %, en 2018 : +1.85% ; et en 2017 : + 1% et prévision inflation en 2020 : + 1.5% soit au total : + 5.45 % sur 4 ans
(Source Insee)

Revendications :

Salaire :

- Augmentation salariale de + 5% (pour rattraper les inflations positives successives) - Educateurs en fin de grille de salaire depuis + de 5 ans
 - 1- Niveau 2 : + 60 points d'indice **et** prioritaire pour une formation qualifiante
 - 2- Niveau 3 : + 40 points d'indice
 - 3- Niveau 4 : + 20 points d'indice
- Idem proposition précédente pour les maitresses de maison, les secrétaires, les ouvriers d'entretien etc... qui sont positionnées dans les 1ers niveaux et qui se trouvant en fin de grille de salaire depuis + de 5 ans.

Jours de congé :

- Grands-parents puissent bénéficier un jour de congé pour naissance d'un petit enfant : - JRTT pour les maîtresses de maison et les veilleurs de nuit comme les éducateurs ; - Un ou une salarié(e) se mariant puissent bénéficier des mêmes droits que pour un mariage ;

Primes :

- Veilleur de nuit : prime maintenue en cas de formation, réunion de service ;

Autres :

- Participation de l'employeur pour les surcomplémentaires :
 - 1- Jusqu' à un salaire de 2500 € brut/mois : 60%
 - 2- De 2501 € à 5000 € brut/mois : 40 %
 - 3- Au de 5001 € brut/mois