

Négociation Annuelle Obligatoire 2021

Nous demandons à la direction générale de nous éclaircir et nous indiquer le montant d'une enveloppe prévisionnelle des mesures salariales pour la NAO. Les salariés ont fait face dans cette période difficile depuis un an avec la Fondation Apprentis d'Auteuil. Il est nécessaire aujourd'hui de reconnaître et récompenser leurs engagements au quotidien pour permettre un plan de continuité d'activité efficace. Nous ne pouvons pas accepter que nos salaires, nos garanties conventionnelles servent de variables d'ajustement pour abaisser le coût du travail, pour satisfaire les directives et injonctions des conseils départementaux et du gouvernement, ainsi que les exigences du patronat.

La délégation FO porte les revendications suivantes :

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 Fondation Apprentis d'Auteuil en attendant les résultats validés par la cour des comptes.

Les salariés souhaitent une action de la Direction Générale qui répondent à leurs attentes concernant une augmentation des salaires. Nous nous apercevons que de plus en plus de salariés peinent à finir les mois, des avances sur salaires, une augmentation des prêts d'honneur et de l'utilisation du fond social dédié. Le pouvoir d'achat des salariés diminue tous les ans un peu plus.

AG Solidaire en direction pour les plus bas salaires de **0.5 %** afin de maintenir leur pouvoir d'achat.

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

Nous demandons que soit versée une indemnité 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 plus 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 partagé par plusieurs 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...

Nous souhaitons ouvrir l'accord FENC pour une évolution des grilles de salaires à 30 ans et la suppression du niveau 1. Cela permet de rendre plus attractif le recrutement en début de carrière à l'échelon 326 sur la grille de Niveau 2.

Combien de salariés travaillés en MECS ? Combien de salariés travaillés les DJF sur l'année scolaire ?

Travailleur de Nuit : indemnités par mois de 125 euros brut

Une indemnité forfaitaire pour les salariés travaillant la nuit au lieu d'une prime à la nuit effectué rémunéré chaque mois.

Si le salarié effectue plus de 16 nuits nous rajouterons 1.5 pts par nuit supplémentaire.

Le salarié perd sa prime de nuit quand il est en formation, dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou en maladie. De plus, l'établissement a bien reçu cette prime sur l'année dans son budget.

Dimanche Jours Fériés : 1.2 points d'indice qui représente 5.198 euros

Nous vous demandons de revaloriser la prime de **DJF à 1.4 points** d'indice pour une meilleure reconnaissance de l'augmentation du temps de travail sur les week-ends des salariés. Se rapprocher également des conventions collectives de branche.

Supplément Familial : dès le 1^{er} enfant augmentation 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

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

Etant donné le déficit important de la prévoyance, il nous semble aujourd'hui que la direction doit prendre une partie de cette augmentation par sa participation en tant qu'employeur. La Fondation est également responsable de l'augmentation du déficit de la Prévoyance.

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.

Lorsque le salarié n'utilise pas son forfait frais santé par exemple sur les frais optiques pendant plus de deux ans, nous vous demandons une prise en charge plus importante sur le remboursement (le salarié responsable de ses dépenses). Frais optique 100 euros la monture donc un bonus à 50% supplémentaire par exemple.

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'écomobilité 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.

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

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.

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.

Également nous demandons une prise en compte de jours de congés supplémentaire à destination des Formateurs ayant perdu des avantages important en intégrant notre convention par rapport à leur statut cadre.

Frais de garde : indemnités crèche ou garde d'enfants 200 euros par an pour les salariés.

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.

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 ? Cela ne représentent-il pas une forme de discrimination ou d'inégalité ?

Délégué Syndical Central **Daniel LAURENT** *FO Apprentis d'Auteuil*