

**ACCORD COLLECTIF A L'ISSUE DE LA  
NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CONCERNANT LA  
REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE  
LA VALEUR AJOUTEE  
POUR L'ANNEE 2022**

**ENTRE**

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 rue Jean de la Fontaine, 75781 Cedex 16, représentée par Nicolas TRUELLE, en sa qualité de Directeur Général,

**d'une  
part,**

**ET**

La FEP-CFDT représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué syndical central,

La CFTC Santé-Sociaux représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

L'UFAS-CGT représentée par Monsieur Faustin BISSINGOU en qualité de Délégué syndical central,

La FNAS-FO représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué syndical central,

**d'autre  
part,**

## **PREAMBULE**

A titre préalable, les parties entendent rappeler les éléments suivants :

### **cadre juridique**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2211-1 et L. 2221-1 et suivants du Code du travail, des articles L. 2232-11 à L. 2232-20 concernant la négociation collective d'entreprise, et plus particulièrement des articles L. 2242-1 à L. 2242-9 du code du travail qui concernent la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Il a pour objet d'aborder l'ensemble des thèmes fixés par les articles L. 2242-1 à L. 2242-12 du code du travail.

Les avancées qu'il propose sont le fruit des différentes réunions de négociation intervenues depuis décembre 2021.

### **I. rappel des objectifs en matière de politique de rémunération**

La Fondation Apprentis d'Auteuil a toujours considéré comme indispensable de créer et consolider un système de reconnaissance souple et réactif, en lien avec son projet, et sa vocation.

Par ailleurs, la mise en œuvre de son projet singulier implique qu'elle se situe à l'intersection de deux secteurs professionnels : celui de l'éducation mais aussi celui de l'enseignement. Or, aucune convention collective de branche n'a vocation à couvrir intégralement l'ensemble des métiers existant au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. C'est pourquoi, depuis une trentaine d'années, la Fondation Apprentis d'Auteuil a fait le choix de négocier par accords, en interne, sa propre convention d'entreprise.

Au sein de la convention d'entreprise, la politique de rémunération de la Fondation Apprentis d'Auteuil s'inscrit dans les axes suivants :

- l'équité, tant interne qu'externe,
- l'attractivité avec les secteurs d'activité de référence selon les familles de salariés,
- la solidarité entre les différents niveaux de rémunération et avec les chargés de famille en cohérence avec la spécificité du projet de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- une attention particulière aux salaires les plus bas.

### **II. rappel du contexte actuel**

La reprise économique consécutive à la crise sanitaire du coronavirus s'est traduite par des tensions d'approvisionnement. La demande étant supérieure à l'offre, les prix à la consommation de certains biens sont repartis à la hausse. La reprise s'est également accompagnée d'une très forte demande en énergie au niveau mondial ce qui a entraîné une hausse du prix du gaz, du pétrole et de

l'électricité. En raison de la situation géopolitique et de la guerre opposant la Russie à l'Ukraine (déclenchée le 24 février 2022), le prix des matières premières (pétrole, gaz, blé...) a subi une inflation des prix conséquente.

Ainsi, en mai 2022, les prix à la consommation se sont accrus de 5,2% sur un an (Insee<sup>1</sup>). Il s'agit du plus haut niveau de l'inflation depuis novembre 1985. Selon les prévisions des économistes, le taux d'inflation devrait continuer à s'accroître sur les deux années à venir.

C'est dans ce contexte d'inflation exceptionnelle que les partenaires sociaux et la Fondation Apprentis d'Auteuil ont négocié le présent accord axé notamment sur une augmentation générale des salaires.

Il est précisé que lors de la réouverture de la prochaine NAO à la fin de l'année 2022, la direction partagera aux délégués syndicaux centraux un certain nombre d'éléments pour avoir de la visibilité sur l'évolution de la situation de l'inflation et anticiper au mieux les mesures qui pourraient être mises en place lors de la NAO de l'année 2023.

## **CELA AYANT ETE EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT**

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions ci-après ont vocation à s'appliquer exclusivement à l'ensemble du personnel salarié et payé par la Fondation Apprentis d'Auteuil selon les dispositions propres à la convention d'entreprise.

Sont exclus notamment :

- les salariés des structures reprises par la Fondation Apprentis d'Auteuil relevant encore des règles de rémunération de leur ancien statut collectif,
- les assistants familiaux dont la rémunération est régie par le Code du travail et le Code de l'action sociale et familiale,
- les personnels enseignants sous contrat ou hors contrat (et personnels classés sur les grilles de l'enseignement) relevant à ce titre des règles de rémunération spécifiques des enseignants : ils sont exclus du champ d'application car ils vont bénéficier d'une augmentation de 3.5% en vertu des grilles de l'Education nationale sur lesquelles les salaires de cette catégorie sont traditionnellement alignés.

Par exception à l'article 1, l'article 5 relatif à l'attribution de deux congés pour enfants malade supplémentaires aux salariés « parents isolés » concerne également les salariés enseignants issus de la famille professionnelle pédagogique et payés par la Fondation.

### **ARTICLE 2 - DUREE - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD - REVISION DE L'ACCORD - DENONCIATION DE L'ACCORD**

Indice des prix à la consommation - résultats définitifs (IPC) - mai 2022

## **Entrée en vigueur**

Les mesures prévues au chapitre premier du présent accord entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2022, elles seront effectives sur le bulletin de paie de juillet 2022.

L'augmentation générale de salaire prévue au chapitre 1<sup>er</sup> est une mesure unique au titre de la NAO 2022 et n'a donc pas vocation à être renouvelée en raison de l'obligation de négocier annuellement sur les salaires et du lien étroit existant entre les avantages qui y sont définis et la situation financière et sociale de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Les dispositions du chapitre second du présent accord sont quant à elles conclues pour une durée indéterminée et entrent en vigueur à compter de la signature de l'accord. L'article 4 entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Révision**

Les dispositions du présent accord peuvent éventuellement être révisées en tout ou partie en application de l'article L.2222-5 du Code du travail.

En application de l'article L.2261-7-1 du code du travail, seules les organisations syndicales représentatives pendant l'application du présent avenant sont habilitées à en demander la révision de tout ou partie.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

toute demande de révision est portée à la connaissance de chaque syndicat représentatif et comporte l'indication des dispositions dont la révision est demandée,

le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

En outre, il est précisé que la loi ne prévoit pas la possibilité de dénoncer un accord collectif conclu pour une durée déterminée.

## **Dénonciation**

Les dispositions du chapitre second du présent accord peuvent être dénoncées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

La dénonciation doit être notifiée, par LRAR, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Elle entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard à l'issue du délai de préavis de 3 mois suivant la réception de l'ensemble des lettres de dénonciation.

La dénonciation prend effet au terme d'un préavis de trois mois. A cette date, l'accord dénoncé continue de produire effet conformément aux dispositions légales pendant 12 mois à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois susvisé, sauf application d'un avenant de substitution.

En cas de dénonciation du chapitre second et en l'absence de conclusion d'un nouvel avenant, dans le délai requis, ce chapitre cesse de produire effet.

**CHAPITRE PREMIER :  
MESURES STRICTEMENT APPLICABLES AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

**ARTICLE 3 - AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES**

Compte tenu du contexte d'inflation exceptionnelle, la Fondation Apprentis d'Auteuil fait l'effort, pour l'année 2022, d'assurer une augmentation générale des salaires dans les conditions suivantes :

**3%** au 1<sup>er</sup> juillet 2022

Elle se traduit par une augmentation de la valeur du point et s'agissant de la rémunération des cadres, par une augmentation équivalente des salaires de base.

Le point prend ainsi la valeur mensuelle suivante :

**5,397 €** au 1<sup>er</sup> juillet 2022

**CHAPITRE SECOND :  
AVANTAGES OCTROYES SANS LIMITATION DE DUREE AUX SALAIRES DE  
LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

**ARTICLE 4 - EXTENSION DU FORFAIT MOBILITE DURABLE**

Pour rappel, dans un souci d'équité entre les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil et dans une volonté de contribuer à un objectif de développement durable, les partenaires sociaux et la Fondation Apprentis d'Auteuil avaient en 2021 mis en place un forfait de mobilité durable d'un montant de 250 euros maximum par an et par salarié pour l'achat et/ou l'entretien d'un vélo personnel mécanique ou électrique.

Dans les mêmes conditions que pour la NAO 2021, les parties à la NAO 2022 souhaitent étendre ce forfait mobilité durable à l'achat et/ou l'entretien de tout véhicule électrique (véhicules hybrides inclus).

Le forfait s'élève à 250 euros maximum par année civile et par salarié, moyennant un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation effective du moyen de déplacement.

Il est entendu que le montant de 250 euros s'entend comme un maximum de sorte que la somme versée au salarié correspond au montant figurant sur la facture d'achat ou d'entretien.

Pour percevoir le forfait de mobilité durable, le salarié doit présenter, pour chaque année, un justificatif de paiement et une attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation du moyen de déplacement pour se rendre sur son lieu de travail.

Le versement de ce forfait de mobilité durable n'est pas cumulable avec le remboursement des abonnements pour les transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Il est entendu que ce forfait donne lieu aux exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Sont susceptibles d'être concernés par le dispositif les salariés titulaires d'un CDI et ayant une ancienneté d'au moins 4 mois au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

#### **ARTICLE 5 - ATTRIBUTION DE DEUX JOURNEES SUPPLEMENTAIRES DE CONGES POUR ENFANTS MALADE AUX SALARIES PARENTS ISOLES**

Les parties se sont mises d'accord pour octroyer deux jours supplémentaires de « congés pour enfant malade » pour les salariés parents isolés.

Les parents isolés sont ceux qui élèvent seuls leurs enfants à la suite d'une séparation avec l'autre parent et qui a la charge effective et permanente.

Le salarié parent isolé devra justifier de sa situation de « famille monoparentale » par une attestation sur l'honneur ainsi qu'un justificatif de la CAF. Il devra aussi justifier de la maladie de son enfant par la production d'un certificat médical.

Ces dispositions sont applicables aux salariés ayant des enfants âgés au plus de 13 ans à la date de la demande de congé.

Les congés pour enfants malades peuvent être pris par demi-journée. Ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.

Ces journées s'imputent sur les absences légales ayant le même objet et prévues à l'article L1225-1 du code du travail.

Par exception, les salariés enseignants issus de la famille professionnelle pédagogique et payés par la Fondation bénéficient de ce dispositif.

Le présent article modifie l'article 19 du Protocole Social initial lui-même modifié par l'article 9 de l'accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail du 17 mars 2011.

## **ARTICLE 6- DEPOT LEGAL ET PUBLICITE**

Le présent accord est signé sous format électronique.

Les parties recevront une copie de l'accord signé par le biais du prestataire de service ainsi qu'une attestation de signature électronique. Il leur sera demandé, à des fins de dépôt des accords, de nous confirmer par retour de mail la bonne réception du présent accord signé.

Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent accord est déposé, dans les formes légales à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

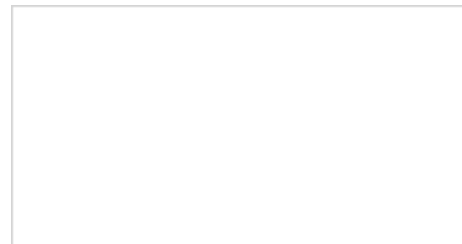
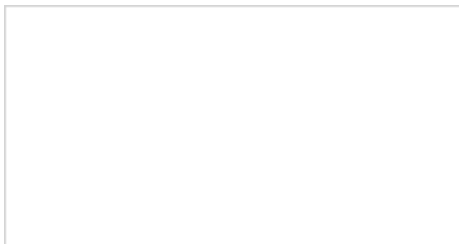
En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, cet accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale des accords collectifs, dans les modalités définies avec les délégations syndicales centrales.

Son existence figure aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 06 juillet 2022

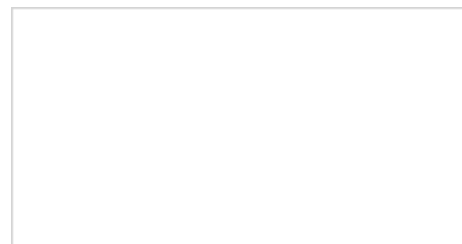
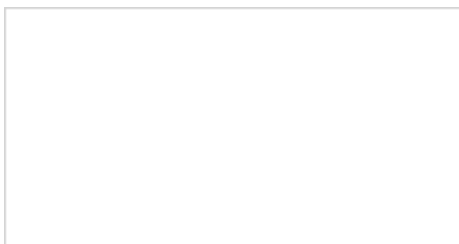
Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,  
Le Directeur Général  
Sébastien Pillias  
Monsieur Nicolas TRUELLE

Pour le syndicat FEP-CFDT  
Monsieur

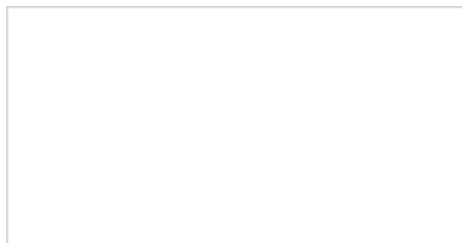


Pour le syndicat UFAS-CGT  
Monsieur Faustin BISSINGOU

Pour le syndicat FNAS-FO  
Monsieur Daniel LAURENT



Pour le syndicat CFTC Santé-Sociaux  
Monsieur Guillaume LEONARDI





## Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Reader™ ou Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance du logiciel de vérification dans l'autorité de certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Pour accorder votre confiance à l'autorité de certification de la plate-forme Sunnystamp, le plus simple est de télécharger le certificat racine de confiance et de suivre les instructions d'installation. A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques.