



**APPRENTIS
D'AUTEUIL**

GUIDE
du salarié
**APPRENTIS
D'AUTEUIL**

2022-2023

Mise à jour le 10 février 2022





Daniel LAURENT Délégué syndical central

Nous sommes **Force Ouvrière**, 1ère organisation syndicale à la Fondation Apprentis d'Auteuil depuis les dernières élections professionnelles **en novembre 2019 pour les 4 prochaines années.**

Pour FO, l'action syndicale est une nécessité pour l'acquisition de nouveaux droits et le respect de ceux déjà existants ; mais aussi pour défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés.

Force Ouvrière dans la Fondation Apprentis d'Auteuil :

Mobilisée et engagée à vos côtés, l'équipe FO ne cesse de revendiquer la garantie d'emploi des personnels... **Vigilante et déterminée, elle prend toute sa part dans les négociations et défend les intérêts de l'ensemble des salariés à tous niveaux hiérarchiques.**

Nous priorisons nos valeurs et nos conquêtes:

Notre ADN est le réformisme militant, chaque fois que nous pouvons négocier, nous le faisons. Chez FO Apprentis d'Auteuil, nous prônons la concertation, nous favorisons la négociation et les échanges pour faire passer nos revendications et rejetons ce que nous trouvons inacceptable:

« N'oubliez pas, dans une négociation, si on n'aboutit pas à une signature d'accord, cela ne donne pas de nouveau droit pour les salariés »

Dans les établissements des Apprentis d'Auteuil, FO s'engage à vos côtés, au quotidien.

Les Représentants du Personnel (Elus CSE et RP) et les Délégués Syndicaux agissent pour garantir le respect de vos droits et de vos conditions de travail, au niveau national et régional.

FO c'est la force de l'indépendance syndicale à vos cotés

Edito

Les élus des CSE de chaque région, les Représentants de Proximité et les Délégués Syndicaux de FORCE OUVRIERE vous souhaitent la Bienvenue à la Fondation Apprentis d'Auteuil !

Vous êtes un nouveau salarié arrivant à la Fondation et nous espérons que votre prise de poste se passe au mieux dans votre établissement ou service.

Nous avons décidé d'élaborer collectivement ce guide du salarié FO Apprentis d'Auteuil sur la représentation de notre organisation syndicale et des droits du salarié correspondant à notre convention d'entreprise.

Que vous soyez de la famille AES, CADRE, FENC ou PEDAGOGIQUE, nous souhaitons vous donner un outil le plus complet possible pour connaître vos droits en tant que salarié à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Dans la première partie du guide, **FO au sein des Apprentis d'Auteuil**, vous retrouverez nos différentes missions au sein de la Fondation ainsi que nos coordonnées.

La seconde partie constitue, quant à elle, un **cahier pratique** conçu dans le but de vous informer de vos droits et de les faire valoir.

sommaire

I. FO au sein des Apprentis d'Auteuil

- p. 4 **1** Nos missions et objectifs
- p. 5 **2** Le rôle des instances
- p. 6 **3** Parité & diversité
- p. 7 **4** Une délégation concertée
- p. 8 **5** Une délégation diversifiée
- p. 9 **6** Représentation

pp. 10-11	Île de France
pp. 12-13	Nord-Ouest
pp. 14-16	Nord-Est
pp. 17-18	Sud-Ouest
pp. 19-20	Sud-Est

II. Cahier pratique

- p. 22 **1** Le Conseil en Droit Social
- pp. 23-25 **2** La convention d'entreprise
- p. 26 **3** La PEGE et le SFT
- pp. 27-28 **4** Les congés et RTT
- pp. 29-30 **5** Les congés spéciaux
- p. 31 **6** Les primes
- p. 32 **7** L'épargne
- p. 33 **8** Les aides spécifiques
- p. 34 **9** Le télétravail
- p. 35 **10** La déconnexion
- p. 36 **11** Le handicap
- p. 37 **12** Le harcèlement
- p. 38 **13** Le CSE
- pp. 39-40 **14** La protection sociale
- p. 41 **15** La distribution de médicaments
- pp. 42-47 **16** Les droits à La formation
- pp. 48-51 **17** Les entretiens
- p. 52 **18** Les formations
- pp. 53-56 **19** Notes

FO

**AU SEIN DES
APPRENTIS
D'AUTEUIL**

1

Nos missions & objectifs

Une écoute quotidienne dans les établissements

INFORMER

- Par les publications FO sur le bulletin de la Fédération FNAS FO
- Avec notre site en accès libre et notre réseau FO Apprentis d'Auteuil :
- En vous informant par mail ou voie d'affichage dans vos établissements



DEFENDRE

- Défendre vos droits auprès de la direction lors des réunions dans l'ensemble des instances.
- Défendre individuellement les salariés qui en font la demande lors des entretiens préalables à licenciement, des convocations à sanction disciplinaire etc.

4

RELAYER

- Relayer vos remontées à la direction via vos représentants de proximité et vos délégués syndicaux.

PROPOSER

- Nous sommes force de proposition auprès de la direction pour améliorer vos conditions de travail.

NEGOCIER

- Nous sommes présents à toutes les réunions de négociation pour défendre vos intérêts et vos conditions de travail (Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, Télétravail, Egalité Professionnelle, discrimination, Harcèlement, Qualité de Vie au Travail, GEPC, Formation, Handicap, etc...).

2

Le rôle des instances

Des tâches dédiées

LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL

Lui et son équipe négocient les accords collectifs des Apprentis d'Auteuil dans le cadre de notre convention d'entreprise.

LES ELUS DU CSE CENTRAL

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise. Il est informer – consulter :

- Sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'emploi.
- Sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- Sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Le CSE Central est mis en place car il comprend plusieurs CSE Régional. Pour être membre du CSEC, il faut être titulaire ou suppléant au CSE de votre région (IDF, Nord-Est, Nord-Ouest, Sud Est et Sud-Ouest).

5

LE REPRESENTANT SYNDICAL AU CSE

Il porte la parole de son syndicat et fait connaître à l'employeur les réclamations collectives, les revendications et les propositions de son syndicat pour les différents périmètre RP de sa région.

LES ELUS DU CSE

Le Comité Social et Economique assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions sur les points suivants : Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise. Organisation du travail, formation professionnelle, gestion des activités sociales et culturelles, Réorganisation des établissements et appel à projet...

LE DELEGUE SYNDICAL

Il fait connaître à son employeur sur son périmètre Représentant de Proximité, les réclamations, les revendications et les propositions.

LE REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTE

Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

LE REPRESENTANT DE PROXIMITE

Les RP sont en réalité des « délégués du cse » sur le terrain et pas des délégués du personnel d'un périmètre. Le CSE peut leur déléguer localement ses prérogatives en matières de risques. Il est en lien direct avec les salariés sur son périmètre et participe à une réunion par mois avec l'employeur.

3

Parité & diversité

Une approche paritaire et égalitaire



6

Au CSE CENTRAL , notre organisation syndicale FO représente chaque Famille Métier.

L'équipe des élus titulaires respecte de façon équilibrée la parité hommes femmes.

4

Une délégation concertée

Contrôle de l'application des règles de droits, négociation et conclusion des accords

LA DELEGATION SYNDICALE CENTRALE

Négocie les accords collectifs des Apprentis d'Auteuil ...

Daniel LAURENT- DSC
DSC - 06 79 18 43 22
dsc-fo-aaa@hotmail.fr



Justo FREMEAUX
06 80 73 17 35
justo.fremaux@free.fr



Marie-Christine QUEHEILLE
DSC Adjointe - 06.31.57.55.75
mchristine.queheille@orange.fr



Rose-Marie MARTINEZ
FUENTE 06.83 59 32 64
rositina.martinez@free.fr



... avec la participations des camarades



IDF

- Cyprien BEMBA,
- Anne BOTTA,
- Denis MAGDELEINE,
- Sébastien PREVOTEAU



Nord-Ouest

- Johan CHERDEL,
- Benjamin DOUCHIN,
- John PICHON
- Nadia VELLAR



Nord-Est

- Patricia DANELON,
- Hamid EL- KAAMA,
- Olivier LOMBART,
- Salima MOKKADEM



Sud-Ouest

- Fadel Karim BENALI,
- Monique JARNOLE



Sud-Est

- Christelle POQUET,
- Sylvie SANDJIVI
- Béatrice BONIFAY
- Murielle COMBE



Une délégation diversifiée

Une centralité structurée

LE CSE CENTRAL



Daniel LAURENT
Représentant Syndical Central
CSE CENTRAL



Olivier LOMBARD



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE



Justo FREMEAUX



Marie-Christine QUEHEILLE



Murielle COMBE



Pascal CARPENTIER



Salima MOKKADEM



Benjamin DOUCHIN



Alexandra AUDOUARD



Fadel Karim BENALI



Christine MANDEVILLE



Daouda COMARA



Lois FONDANECHÉ



Hamid YAHI



Hamid EL-KAMMAA

TITULAIRES

8

SUPPLEANTS



Représentation

Une présence partout en France

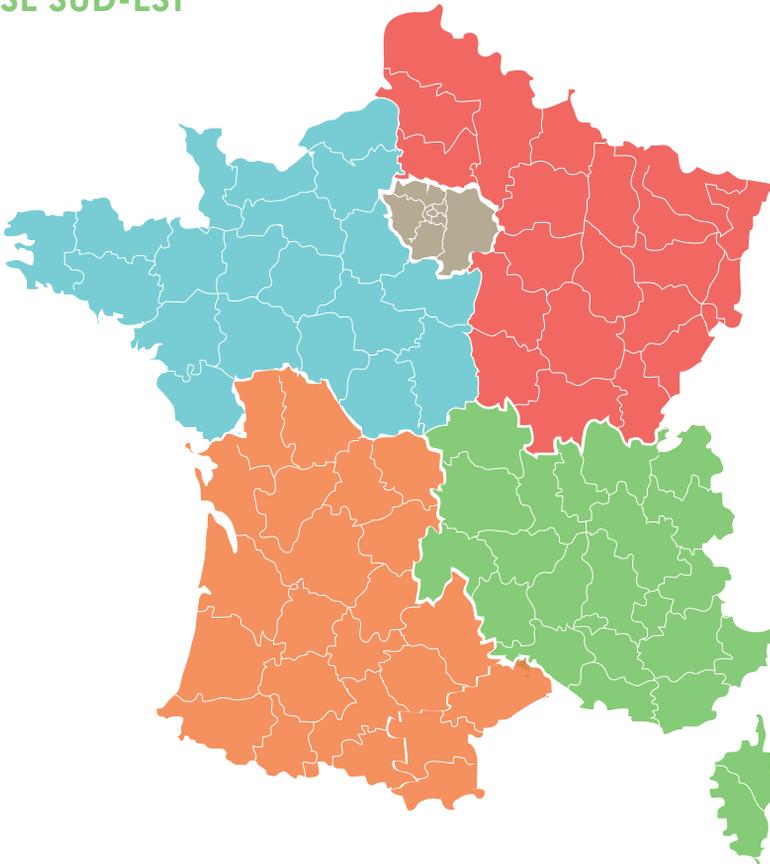
CSE ÎLE-DE-FRANCE

CSE NORD-OUEST

CSE NORD-EST

CSE SUD-OUEST

CSE SUD-EST





CSE ÎLE-DE-FRANCE

Coordonnées du RRH :

marie.dos-reis@apprentis-auteuil.org

REPRESENTANTE SYNDICALE

Danièle GROGIEZ



Assistante Service Généraux
06.32.03.27.19
simdan@aliceadsl.fr

10



Sylvie FIQUET
Titulaire



Cyprien BAMBA
Suppléant



Daouda COMARA
Titulaire



José PINHEIRO-ALVES
Suppléant

ELUS CSE EMPLOYE



6 Représentation

DELEGUES SYNDICAUX



Périmètre Siège (75)
José PINHEIRO-ALVES
Chargé de Logistique
07.82.29.11.61
josepinheiro2711@gmail.com



Périmètre Yvelines (78)
Cyprien BEMBA
Animateur Educateur
06.64.13.05.84
cyprigoo@gmail.com



Périmètre Essonne (91)
Daouda COMARA
Educateur Spécialisé
06.50.94.66.75
coachdaoudacomara@gmail.com



Périmètre Meudon (92)
Victor VIDAL DOS REIS
Services Généraux
07.49.37.89.53
vidal.vitor@hotmail.fr



Périmètre Paris
Denis MAGDELEINE
Chef de Service
06.45.57.61.13
denis.magdeleine@gmail.com



Périmètre Sannois (95)
Sébastien PREVOTEAU
Enseignant
06.17.03.28.99
prevoteau.seb@gmail.com



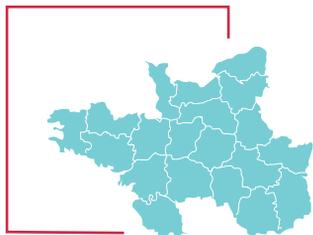
Périmètre Orly (94)
Sylvie FIQUET
Educatrice de Jeunes Enfants
06.61.25.83.32
sylvie.fiquet@dbmail.com



Périmètre THIAIS (94)
Ludivine BETTENFELD
Educatrice
06.62.52.12.06
ludivine973@gmail.com



Périmètre DOMONT - EAUBONNE (95)
Jamal SADAQUATE
Educateur Scolaire
06.03.35.07.08
sajja61@gmail.com



CSE NORD-OUEST

Coordonnées du RRH :

emmanuel.de-kerangat@apprentis-auteuil.org

REPRESENTANT SYNDICAL

Daniel LAURENT



Educateur Spécialisé
06.79.18.43.22
dsc-fo-aaa@hotmail.fr

12



Cyndi MARTIN
Titulaire



John PICHON
Suppléant



Benjamin DOUCHIN
Titulaire



Christine MANDEVILLE
Suppléante

ELUS CSE EMPLOYE

6 Représentation



DELEGUES SYNDICAUX



Périmètre Notre Dame du Bon Accueil
pôle formation insertion du Pays de Loire (44)
John PICHON
Educatteur scolaire
06.30.40.60.29
johnpdps@hotmail.fr



Périmètre Notre Dame des Vaux –
Chartres (28)
Christophe CROSNIER
Boulangier
06.07.51.71.21
christophec28240@gmail.com



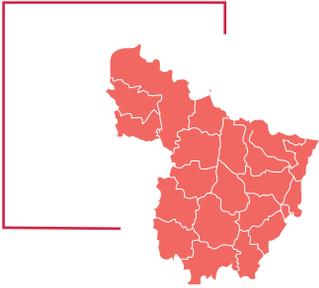
Périmètre Providence Miséricorde –
Vernon – St Sébastien (76- 27)
Nadia VELLAR
Assistante de Direction
06.73.95.73.69
nadia.vellar@hotmail.fr



Périmètre Lisieux – Jean BOSCO (14- 76)
Stéphane DEFONTAINE
Educatteur
06.18.21.45.26
stephane.defontaine@live.fr



Périmètre Daniel Brottier Bouguenais
et Bouaye (44)
Saïd BENLAALIA
Educatteur IES
06.62.86.83.27
saïdbenlaalia@hotmail.fr



CSE NORD-EST

Coordonnées du RRH :

bruno.lefebvre@apprentis-auteuil.org

REPRESENTANT SYNDICAL

Antoine HAMILLE



Educateur Spécialisé
06.87.01.48.90
antoinehamille@msn.com

14



Salima MOKKADEM
Titulaire



Julien THUET
Titulaire

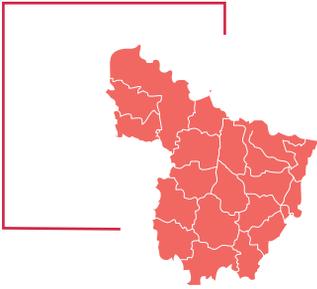


Florence DOS SANTOS
Titulaire



Patricia DANELON
Suppléante

ELUS CSE CADRE



CSE NORD-EST

ELUS CSE EMPLOYE



Olivier LOMBARD
Titulaire



Justo FREMEAUX
Titulaire



Sylviane CHATELIN
Titulaire



Sabine MALHA
Titulaire



Pascal CARPENTIER
Titulaire



Hamid YAHI
Titulaire



Hamid EL-KAMMAA
Titulaire



Aurore CHARLES
Titulaire



Céline DERGAL
Titulaire



Sindy BLAIN
Titulaire



Catherine LEGRAND
Suppléante



Frédéric LECHEVIN
Suppléant



Isabelle DOUVILLE
Suppléante



Mounir BOUDRA
Suppléant



Michèle PRESVOT
Suppléante



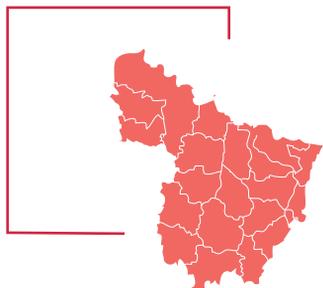
Alexandra BUCHERON
Suppléante



Ousmane SOUGOUFARA
Suppléant

4

15



DELEGUES SYNDICAUX



Périmètre Pas de Calais
Jehan Olivier LOMBART
Moniteur Educateur
06.71.30.84.73
olombart@gmail.com



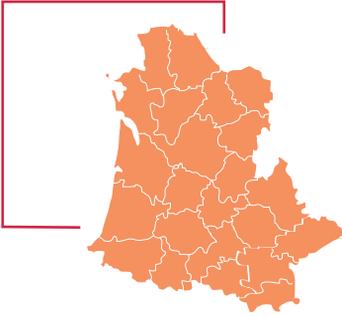
Périmètre Mecs Saint Jacques
Justo FRÉMEAUX
Educateur Spécialisé
06.80.73.17.35
justo.fremeaux@free.fr



Périmètre Collège Marcel Callo
Pascal CARPENTIER
Services Généraux
06.22.59.10.47
pascal60210@live.fr



Périmètre Strasbourg
Hamid EL KAMMAA
Educateur Spécialisé
06.51.19.99.07
hamidkama@hotmail.fr



CSE SUD-OUEST

Coordonnées du RRH :

sylvie.chalumeau@apprentis-auteuil.org

Monique JARNOLE



REPRESENTANTE SYNDICALE

Monitrice Educatrice
06.79.50.00.47
monique.jarnole@gmail.com



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
Titulaire



Karine ERNY
Suppléante

ELUS CSE CADRE



Marie-Christine QUEHEILLE
Titulaire



Farid Karim BENALI
Titulaire



Matthieu FOULCHER
Titulaire

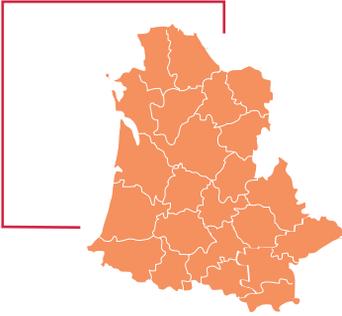


Emeline LACROIX
Suppléante



Marie LANGLOIS
Suppléante

ELUS CSE EMPLOYE



DELEGUES SYNDICAUX



Périmètre Bordeaux – St Estèphe
- Pau
Gérard AFFANOUKOUÉ
Educatteur
06.26.42.03.54
gdodji@msn.com



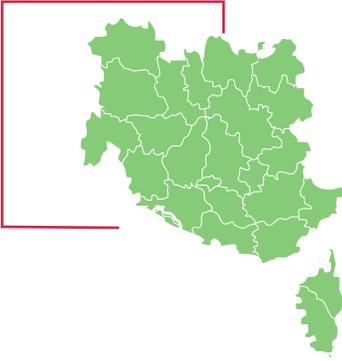
Périmètre Labège - Toulouse
- CFC St Louis
Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
Enseignante
06.83.59.32.64
rositina.martinez@free.fr



Périmètre
Fadel Karim BENALI
Educatteur Spécialisé
06.95.17.36.33
rositina.martinez@free.fr



Périmètre St Sulpice - Ste Claire
- St Lubin
Matthieu FOULCHER
Educatteur IES
06.21.27.42.48
matthieu.foulcher@gmail.com



CSE SUD-EST

REPRESENTANTE SYNDICALE

Christelle POQUET



Cadre administrative
06.28.15.78.93
c.poquet13@gmail.com

Coordonnées du RRH :

axel.jarrosson@apprentis-auteuil.org



Corinne FERNANDEZ
Titulaire



Thibaud MANIFACIER
Suppléant

ELUS CSE CADRE



Loïs FONDANECHÉ
Titulaire



Murielle COMBE
Titulaire



Alexandra AUDOUARD
Titulaire



Béatrice BONIFAY
Suppléante

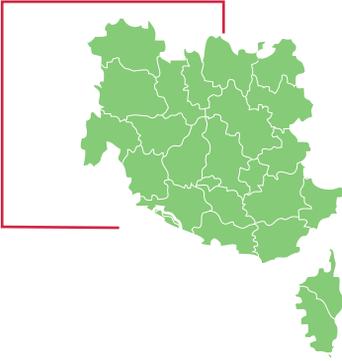


Zahia SAHLI
Suppléante



Walter TREVISAN
Suppléant

ELUS CSE EMPLOYE



DELEGUES SYNDICAUX



Périmètre Saint Paul – Saint Benoît
Cindy MUGNIER
Monitrice- Educatrice
06.52.34.73.86
cindy.m30@hotmail.fr



Périmètre St François – le Cloître –
CFC Marseille
Sylvie SANDJIVI
Formatrice
06.76.33.39.66



Périmètre Jean Marie Vianney
Murielle COMBE
Educatrice
Spécialisée
06.78.95.97.52

CAHIER PRATIQUE

1

Le conseil en droit social



Un étayage indispensable



Jacqueline BERRUT
Référente nationale
(FNAS FO et Apprentis d'Auteuil)
jberrut@gmx.fr
01.40.52.85.80

La camarade apporte son expertise et sa compétence dans le cadre de la Fondation Apprentis d'Auteuil mais aussi dans l'accompagnement de salariés ayant besoin d'un appui juridique.

Elle peut répondre à des questions qui portent sur le droit du travail et de la sécurité sociale :

- sur le droit disciplinaire
- sur le droit de la sécurité sociale
- sur l'arrêt de travail et maladie professionnelle
- sur l'invalidité et inaptitude
- sur la négociation d'accords
- autres ...

Cela étant, c'est au délégué syndical central qu'il revient d'orienter les demandes qui concernent les négociations.

2

La convention d'entreprise

Un protocole structuré en 4 «familles»



La Fondation a fait le choix de négocier par accord collectif sa propre convention, appelée **Protocole Social**. Celui-ci est organisé en famille professionnelle :

- Famille Educative Non Cadre (FENC)
- Famille Administration Et Services non cadre (AES)
- Famille Pédagogique
- Famille Cadre

Nous vous invitons à consulter les accords par Famille Métier, notre convention d'entreprise interne à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Où la trouver ? Sur le site **fo-auteuil.fr** en cliquant ci-dessous ou en vous rapprochant des élus FO.

23





LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La position prise au sein des Apprentis d'Auteuil est de favoriser l'emploi, le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel.

A la Fondation les heures supplémentaires et leurs majorations sont prises prioritairement sous forme de repos compensateur.

Les heures doivent être réalisées avec l'accord du responsable hiérarchique. Concrètement, il est recommandé au responsable hiérarchique de valider avec le salarié le motif du recours aux heures supplémentaires avant leur réalisation.

A défaut, la validation doit être faite lors de l'établissement du bordereau hebdomadaire. Elle doit être réalisée chaque semaine afin d'éviter les contestations à venir et de permettre au salarié de bénéficier de ses repos compensateurs acquis en cours de la période de référence.

24

Les heures supplémentaires génèrent :
un repos compensateur de remplacement – qui remplace le paiement de l'heure supplémentaire elle-même (= 100 %) et sa majoration (= + 25 % ou +50 %) soit un RCR 125 % ou de 150 %.

Exemple :

Exemple

Une heure supplémentaire génère 1h15 de repos compensateur de remplacement et, lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé, une contrepartie en repos obligatoire de 100%, qui s'ajoute au repos compensateur de remplacement. La contrepartie en repos obligatoire doit être très rare car elle est uniquement liée au dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles peuvent être récupérées en temps (choix avec l'accord de l'employeur), et sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au delà de la 8ème heure dans une même semaine.

2 La convention d'entreprise



LA RECUPERATION DU TEMPS DE TRANSPORT

Lorsque le temps de trajet, effectué hors présence des jeunes au titre de déplacements professionnels, en dehors du temps planifié, dépasse en durée le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

La contrepartie est constituée d'un repos égal à 50% du temps de trajet entre le lieu habituel de travail du salarié et le lieu de la mission.

Le temps de trajet est calculé en prenant en compte le moyen de transport utilisé par les salariés pour ce trajet. Il est calculé en prenant le temps le plus court indiqué par les sites internet de référence, par exemple :

- s'il s'agit d'une voiture : temps indiqué sur le site *Viamichelin*,
- s'il s'agit d'un train : temps indiqué sur le site SNCF,
- s'il s'agit d'un autre transport en commun : temps indiqué sur un site de référence (RATP...)

25

Lorsque le salarié travaille sur plusieurs sites, on considère comme lieu habituel de travail l'ensemble des établissements situés dans le secteur géographique défini dans le contrat de travail. Le repos est à prendre par journée ou demi-journée au cours de la période annuelle de référence. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Exemple

Horaire habituel 8 h – 18 h

Vous êtes en formation hors site de travail habituel,
vous prenez le train à 18 h pour rentrer chez vous,
vous arrivez en gare à 20 h.

Les 2 heures qui dépassent votre temps
de travail habituel (18 h - 20 h) pourront être récupérées
à hauteur de 50 %, soit 1 heure de récupération à poser
en accord avec votre hiérarchie.

3

La PEGE & le SFT

Deux aides qui étayent l'aide aux familles



LA PEGE

PEGE ou **Prime d'Education des Grands Enfants** pour tous les salariés remplissant les conditions suivantes :

- CDD ou CDI de plus de 6 mois d'ancienneté au moment du versement de la prime soit le 30 septembre de chaque année,
- Aucune suspension de contrat de travail au cours du mois du versement de la prime
- Avoir un ou plusieurs enfant(s) de 20 à 25 ans à charge fiscalement.

LE SFT

SFT ou **Supplément Familial de Traitement** versé tous les mois, aux salariés non-cadres sous Protocole Social et aux enseignants sous contrat Apprentis d'Auteuil, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

26

- CDD ou CDI sans condition d'ancienneté
- Avoir un ou plusieurs enfant(s) à charge fiscalement de moins de 20 ans,

Afin de bénéficier de ce supplément, il est nécessaire de fournir à l'embauche, ou à la naissance de leur enfant :

- la demande d'attribution du SFT
- l'attestation de la caisse d'allocation familiale (CAF), ou à défaut, le dernier avis d'imposition.
- Pour un enfant de plus de 16 ans qui percevrait une rémunération, copie de sa fiche de paie attestant qu'il ne perçoit pas plus de 55 % du SMIC brut (base 169 h).
- l'attestation de l'employeur du conjoint certifiant qu'il ne bénéficie pas par ailleurs de ce supplément. Si le conjoint est demandeur d'emploi ou sans profession, courrier de ce dernier attestant qu'au regard de sa situation, il ne perçoit pas le SFT.

NB : Tout changement de situation touchant aux conditions de versement du SFT doit être signalé. Par ailleurs, une actualisation des éléments du dossier sera effectuée à chaque rentrée scolaire en vue du maintien du droit au SFT.

4

Les congés & RTT

Un protocole structuré en 4 «familles»



Les périodes d'acquisitions diffèrent en fonction de la famille d'appartenance du salarié

FAMILLE	ABSENCE	ACQUISITION	PRISE
CADRE	JRE	01/06/A ► 31/05/A+1	01/06/A ► 31/05/A+1
	RTT	01/01/A ► 31/12/A	01/01/A ► 31/12/A
	CPN A	01/06/A-1 ► 31/05/A	01/05/A ► 30/04/A+1
FENC & AES	RTS	01/09/A ► 31/08/A+1	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1
	CPS A	01/06/A-1 ► 31/05/A	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1
	CAS A	01/06/A ► 31/05/A+1	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1
PEDAGOGIQUE	RTS	01/09/A ► 31/08/A+1	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1
	CPS A	01/06/A-1 ► 31/05/A	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1
	JRE	01/06/A ► 31/05/A+1	01/06/A ► 31/05/A+1
FILIERE EDUCATIVE	JRS	01/06/A ► 31/05/A+1	1er lundi 08/A ► Dernier dimanche/08/A+1

JRE : Jour de ressourcement

RTT : Réduction du Temps de Travail

CPN A : Congés payés

RTS :

CPS A :

CAS A : Congés ancienneté Educ.

JRS : Jour de ressourcement Educ.

27

NB : les congés ne sont pas reportables d'une année à l'autre.

Qui bénéficie des RTT ?

- Salariés à 39 heures hebdomadaires et cadres en forfait jours = 23 JRTT
- Salariés à 36h30 hebdomadaires = 9 JRTT
- Salariés à 35 h hebdomadaires = Pas de JRTT
- Salariés à temps partiel = Pas de JRTT

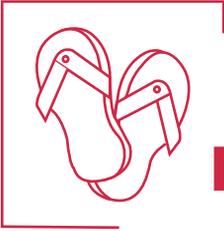
Certains types d'absences diminuent les droits à JRTT proportionnellement à la durée de l'absence.

Modalités de prise :

Les JRTT sont à prendre, dans la mesure du possible, selon les modalités suivantes :

- Si 23 JRTT = 6 JRTT par trimestre et 5 JRTT pour le trimestre d'été
- Si 9 JRTT = 3 JRTT par trimestre

Ils ne peuvent pas être pris par anticipation. Les JRTT non pris ne sont pas reportés d'une année sur l'autre.



LES CONGES D'ANCIENNETE

Les Jours d'ancienneté concernent exclusivement les salariés non-cadres à compter de 5 ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie à la date du dernier jour de la période d'acquisition des CP (31/05/A).

Ancienneté à la Fondation	Nombre de JA
5/6 ans	1
7/8 ans	2
9/10 ans	3
11/12 ans	4
13/14 ans	5
A partir de 15 ans	6

LES JOURS DE RESSOURCEMENT

28

Les jours de ressourcement concernent le personnel de la filière éducative non cadre à temps plein et les cadres à temps plein, à compter de 3 ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie à la date du dernier jour de la période d'acquisition des CP (31/05/A).

Ancienneté à la Fondation	Nombre de JR
3/4/5 ans	1
6/7/8 ans	2
9/10 ans	3
11/12 ans	4
13/14 ans	5
A partir de 15 ans	6

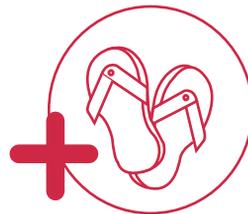
Les journées de ressourcement concernent la participation à des sessions de formation, séminaires, conférences, permettant une prise de recul, un développement personnel, spirituel... Les jours de ressourcement doivent être pris par journée entière sur la période de référence. Le salarié doit faire une demande auprès de son responsable et du RRH par le biais du formulaire prévu à cet effet.

NB : Les jours non pris ne sont pas reportables l'année suivante et ne donnent pas lieu à rémunération. Les personnels de la filière éducative non cadre à temps plein ont la possibilité de prendre leurs journées de ressourcement comme de simples jours de congés.

5

Les congés spéciaux

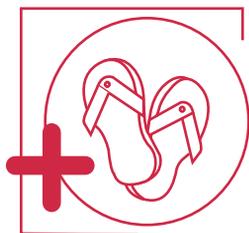
Caractéristiques et spécificités



Congés pour évènements familiaux	Nombre de Jours	Conditions
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	5	5 jours consécutifs
Mariage d'un enfant	2	
Mariage d'un frère ou d'une soeur	2	
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère	7 8	7 jours consécutifs 8 jours fractionnés
Congé de deuil du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant	8	
Décès d'un beau-parent, frère, soeur, grands-parents	3	Jours augmentés, le cas échéant, du temps nécessaire au retour des obsèques, si le délai n'est pas suffisant).
Décès des grands-parents ou d'un petit enfant du salarié	2	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2	

29

Autorisation d'absence pour enfants malades	Nombre de Jours	Conditions
Salariés ayant 2 enfants	4/an/famille	Ces congés pour enfants malades peuvent être pris par demi-journée. Ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Ces dispositions sont applicables aux salariés ayant des enfants âgés de 13 ans au plus, à la date de la demande de congés. Important : la présentation d'un justificatif du médecin est indispensable !
Salariés ayant 3 enfants et +	5/an/famille	



5 Les congés spéciaux

Congés naissance, parental ou adoption	Nombre de Jours	Conditions
Congé parental d'éducation.	Selon la loi	
Congé de paternité	21	Sous réserve du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières. À partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité sera composé d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite aux 3 jours du congé de naissance et d'une période de 21 jours calendaires (28 jours calendaires en cas de naissances multiples). Le salarié avertit son manager au moins 1 mois avant la date de début du congé en précisant les dates de début et de fin.
Naissance (pour le père)	3	(3 jours rémunérés pris dans la période de 15 jours après la naissance.)
Congé de maternité	12 semaines	Sous réserve du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières
Congé d'adoption		Sous réserve du versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières
Congé sans solde	1 an	
Congé pour enfant en situation de handicap	5/an	sous réserve du versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH) par la CAF et de la présentation d'un certificat médical ; concerne les enfants de moins de 20 ans.

6

Les primes

Caractéristiques et spécificités



Primes et reconnaissances	Caracteristiques
PRIME EXCEPTIONNELLE	La prime exceptionnelle vise à reconnaître et récompenser un investissement particulier du collaborateur dans un contexte exceptionnel : mise en œuvre de compétences exceptionnellement investies (hors du cadre de fonction habituel), succès dans une mission à la marge des fonctions du salarié, engagement exceptionnel et solidaire face à des difficultés du service ou de l'établissement
PRIME INOPINÉE	L'indemnité de remplacement inopinée est fixée à 30€ bruts. Elle est versée au titre de remplacement pour maladie. Cette indemnité n'est prévue que dans l'accord FENC.
PRIME TRAVAILLEUR DE NUIT	Le salarié Surveillant de nuit bénéficie de 1.5 points d'indice par nuit et d'une prime panier de 5 euros
PRIME TRANSPORT	Salarié utilisant les transports en commun : 50 % de l'abonnement
FORFAIT MOBILITE	Forfait Mobilité Durable de 250 euros par an et par salarié. Voir condition et non cumulable avec abonnement transport en commun ou location vélo
MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL	Pour les 20, 30, 35 et 40 années de travail, tout employeur confondu, sur présentation du titre officiel d'attribution, une prime de 400 € est remise au salarié.
MÉDAILLE DU PÈRE BROTTIER	Celle-ci ne peut pas être demandée la même année que la médaille du travail.



L'Épargne

Les deux Épargnes collectives



Le PEE (Plan Épargne Entreprise)

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est un système d'épargne collective permettant au personnel d'Apprentis d'Auteuil de constituer un portefeuille de valeurs mobilières à court et moyen terme, en bénéficiant de conditions fiscales avantageuses. Les sommes versées sur le PEE sont investies dans des FCPE (Fonds Communs de Placement Entreprise) et peuvent être débloquées au terme de 5 années (sauf cas de déblocage anticipé). Une ancienneté de 3 mois est requise pour bénéficier du PEE. Le PEE s'inscrit dans le cadre d'une réflexion globale sur l'épargne salariale, la direction et Fo ayant également signée un accord de Plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

32

Le PERCO (Plan Épargne Retraite Collectif)

Le PERCO favorise la formation d'une épargne collective en permettant aux salariés de préparer leur retraite via la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. La mise en place d'un PERCO permet aux bénéficiaires d'effectuer des versements volontaires pour préparer leur retraite et donne également la possibilité à la Fondation d'Auteuil d'aider ses salariés dans cette démarche en effectuant des versements complémentaires appelés abondements à titre exceptionnel certaines années.

A noter que l'ouverture et l'alimentation d'un compte PERCO se déroule lors d'une campagne d'information se déroulant tous les ans entre juin et septembre.



Les aides spécifiques

Logement et Prêt d'Honneur



Le Logement

Dans l'objectif d'aider les salariés à se loger, la Fondation a mis en place un service dédié au logement, au sein du Pôle **Qualité de Vie au Travail**.

Ce service vous offre un accompagnement dans le cadre d'une recherche locative ou d'un achat. Il vous permet de bénéficier, sous certaines conditions, de différentes aides, dont celles du 1%, de notre partenaire "Action Logement" : prêts pour l'acquisition d'un logement, aides à la location, soutien pour les salariés en difficultés... Votre contact « logement » à la DRH est Carine de LA GORCE : carine.de-lagorce@apprentis-auteuil.org.
Ligne directe : 01 44 14 73 92 - Vous trouverez également des informations complémentaires sur <https://www.actionlogement.fr/>

Le Prêt d'Honneur

Géré par la Commission Logement et Prêt d'honneur du Comité social et économique central, en lien avec la Direction des Relations Sociales, les prêts d'honneur sont un dispositif propre à la Fondation Apprentis d'Auteuil depuis plus de vingt ans. Ils sont destinés à aider les salariés rencontrant des difficultés financières, pour faire face à une dépense exceptionnelle et d'urgence. Les demandes des salariés sont examinées au regard des critères posés dans la charte des prêts d'honneur et dans la limite d'une enveloppe nationale déterminée chaque année. Ouvert aux salariés et aux collaborateurs en CDI ayant un an d'ancienneté, le prêt accordé d'un montant maximum de 2 000€ est remboursable en 24 mensualités maximum.

9

Le télétravail

Une mise en place réfléchie



Un accord sur le télétravail a été signé le 1er septembre 2020 par FO et la CFDT. Sa mise en application permet à chacun de bénéficier de différentes formules de travail à distance.

Qui peut le demander ?

Tous les établissements sont concernés par cet accord ainsi que chaque salarié. Cependant, la mise en œuvre peut prendre des réalités différentes selon que le salarié travaille principalement auprès des jeunes, dans une fonction administrative d'un établissement ou encore dans une direction fonctionnelle.

Pour pouvoir faire du télétravail, il faut a minima :

- être en CDD ou CDI, avec une ancienneté minimum de 6 mois au sein de la fondation ;
- être à temps complet ou à temps partiel supérieur ou égal à 50% ;
- pouvoir exercer une partie de ses missions à distance ;
- avoir obtenu l'accord de son manager, notamment en fonction des nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service.

34

NB : La mise en place et la bonne tenue du télétravail reposent sur le principe de la confiance mutuelle.

Comment le mettre en place ?

En fonction des contraintes du poste et en concertation avec son N+1, le salarié choisira l'organisation compatible avec ses missions :

- soit 8 jours de télétravail maximum par mois : à choisir parmi tous les jours de la semaine hormis un jour de présence obligatoire fixée par votre direction (salariés de directions fonctionnelles pouvant télétravailler à un rythme fréquent) ;
- soit 24 jours de télétravail maximum par an : à choisir parmi tous les jours de la semaine, en tenant compte des nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service (salariés de terrain, avec déplacements et face à face jeunes).

Où l'effectuer ?

Le lieu du télétravail devra être précisé dans l'avenant télétravail. Il pourra s'agir du domicile ou d'un autre lieu défini (établissement de la fondation ou autre lieu de « coworking »).

10

La déconnexion



Un droit qui s'articule à la QVT et au respect de la vie personnelle

Un accord signé le 1er septembre 2020 par FO, CFDT, et la CFTC vous permet de faire respecter votre droit à la déconnexion ou à votre reconnexion.
Un droit à faire respecter par tous.

L'accord prévoit également un ensemble de mesures relatives à la qualité de vie au travail et au respect de la vie personnelle. On ne peut pas parler de droit à la déconnexion, sans parler aussi de l'organisation du travail et du management.

L'accord collectif que FORCE OUVRIÈRE a signé le 26 juin 2020 a comme objectif de préserver la santé des salariés en veillant à la bonne application du droit à la déconnexion ou de son droit à la reconnexion. Et ce, notamment afin de garantir le droit au repos et le respect des équilibres des temps de vie professionnelle et personnelle.

En effet, ne pas appeler ou contacter un salarié (cadre ou employé) lorsque celui-ci est en arrêt maladie ou tout simplement en congé ou en repos hebdomadaire.

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit du salarié de demeurer injoignable en dehors de son temps de travail et plages horaires normales de travail, afin de respecter au mieux le temps relevant de sa vie privée. Aucun salarié n'est tenu de répondre à des mails, appels téléphoniques ou sollicitations à caractère professionnel en dehors de son temps de travail, pendant ses congés et ses absences.

35

L'accord se trouve également sur <http://fo-auteuil.fr>

en un clic !





Le handicap

Des référents pour accompagner



Le syndicat Force Ouvrière lutte contre toute forme de licenciement pour inaptitude si l'employeur n'a pas mis en place par anticipation une recherche de reclassement et d'adaptation du poste du salarié au sein de la Fondation.

Force Ouvrière est très sensible à ce sujet et a donc fait de celui-ci un de ses cheval de bataille, en formant 3 élus du CSE Nord-Ouest à cette référence. Notre syndicat a fait le choix de former des référents handicap avec la participation de l'OETH et de l'AGEFIPH. Nos référents seront à votre écoute pour toute information et conseil. Nous pouvons apporter des réponses aux questions des salariés et les accompagner dans leurs démarches.

De plus Force ouvrière à un lien privilégié avec L'AGEFIPH qui reconnaît notre engagement.

C'est un organisme paritaire pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes porteuses d'un handicap dans les entreprises du secteur privé.

36

Nos 3 référents Handicap formés pour le syndicat FO



Benjamin DOUCHIN
06.50.14.30.77
benjdouchin@hotmail.com



Cyndi MARTIN
06.28.81.06.00
cyndi.martin@hotmail.fr



John PICHON
06.30.40.60.29
johndpds@hotmail.fr

REFERENTS HANDICAP

12

Le harcèlement



Les référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La loi avenir professionnel impose la nomination d'un référent dans tous les CSE pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Nous vous invitons à prendre contact avec votre référent Harcèlement et FO pour vous renseigner sur vos droits. Le syndicat Force Ouvrières Apprentis d'Auteuil lutte contre toute forme de Harcèlement.

Que peut-on faire quand on est victime ou témoin de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ? Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme. Dire non, exprimer son refus, voire l'écrire est un premier pas, mais il ne suffit pas toujours. La victime peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions...).

Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater au référent, à vos élus ou délégués syndicaux FO pour vous accompagner.

Vous bénéficiez à ce titre, comme tout salarié relatant des faits de harcèlement sexuel, d'une protection juridique spécifique contre les mesures dont vous pourriez être l'objet (sanction disciplinaire, mesure discriminatoire...).

Nos 2 référents Harcèlement formés pour le syndicat FO



Sabine MALHA
CSE NORD EST
06 58 59 57 74

sabine.malha@apprentis-auteuil.org



John PICHON
CSE NORD OUEST
07 60 68 74 16

referent-harcelement-agissements-sexistes-cseno@apprentis-auteuil.org

REFERENTS HARCELEMENT

Le référent harcèlement CSE est : « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et es agissements sexistes ; Il est désigné par le comité social et économique parmi ses membres »



Le CSE

L'instance représentative du personnel



Dès votre arrivée dans l'entreprise, vous bénéficiez de prestations mises en place par le **CSE** (Comité social et économique). Nous vous invitons à prendre contact avec les élus FO pour vous renseigner sur vos droits. Les **CSE** régions proposent des activités différentes (billetterie, sport, location, sorties...)

À NOTER

En tant que salarié Apprentis d'Auteuil, vous êtes affilié au Comité d'entreprise de votre région et au Comité des activités sociales et culturelles. Pour plus d'informations, contactez nos élus !

BON À SAVOIR

Les Activités sociales et culturelles ne sont qu'une petite partie des missions du **CSE**. Vos représentants FO œuvrent dans les différentes autres commissions (économique, horaire, Formation Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences – Egalité professionnelle et diversité, Commission Réclamation Individuelle et Collective etc.) afin de défendre vos droits et d'en acquérir de nouveaux. Vous pouvez retrouver les Procès-Verbaux des réunions sur l'intranet Zidore de votre Région et sur les panneaux de la direction dans vos établissements.

38

Le CSE réserve les activités sociales et culturelles prioritairement aux salariés, collaborateurs et à leurs famille. Le CSE peut moduler ses aides et participations en fonction de critères objectifs et vérifiables quand à la situation des salariés : salaire, configuration et ressource du ménage. Dans ce cadre, il peut demander de remettre l'avis d'imposition mais le salarié est en droit de refuser qui relève de leur vie privée. Dans ce cas, le CSE doit octroyer la participation la moins élevée.

L'employeur ne intervenir dans les choix, c'est le CSE qui décide, par vote majoritaire. Les activités peuvent-être modifiées d'une année sur l'autre et aussi des budgets alloués.

14

La Protection sociale



Santé, prévoyance, retraite, Fonds social dédié

Santé

Chaque salarié (CDI et CDD) est affilié automatiquement au contrat de complémentaire santé collective (sauf cas de dispense), la mutuelle est financée à 60% par l'employeur.

BON À SAVOIR

Vous avez la possibilité de souscrire à une sur-complémentaire santé si vous estimez que les garanties sont insuffisantes par rapport à vos besoins.



39



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
Présidente
06 83 59 32 64
rositina.martinez@free.fr



Olivier LOMBARD
Tél : 06.71.30.84.73
olombart@gmail.com



Murielle COMBE
Tél : 06. 78.95.97.52
muriellecombe85@gmail.com

Commission LPMP
du CSE Central
Complémentaire santé



Prévoyance

Tout comme le régime de complémentaire santé, chaque salarié bénéficie d'un régime de prévoyance (incapacité de travail, décès, invalidité)

Retraite

Chaque salarié dispose d'un régime de retraite supplémentaire alimenté par les cotisations obligatoires de l'employeur, il vous permettra de bénéficier d'une rente au moment de votre départ en retraite. Vous avez, de plus, la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles fiscalement.

Fonds social dédié

Les demandes doivent porter sur des dépenses de frais de santé nécessaires pour faire face à une situation d'urgence ou de sécurité et dont le coût dépasse les capacités financières du bénéficiaire. Ce fonds social dédié permet de pallier des frais de santé importants en cas de non-intervention de la sécurité sociale ou d'insuffisance des prestations. L'intervention est limitée aux soins médicaux importants dont le coût exceptionnel risque d'affecter lourdement le budget familial de l'adhérent, à l'exception toutefois des soins esthétiques ou frais à caractère personnel annexes à une hospitalisation (télévision, téléphone,...)

40

Les demandes peuvent porter :

- Participation aux frais de voyages du conjoint dans le cadre d'une hospitalisation de l'adhérent
- Prothèses auditives, prothèses mammaires ou perruques suite à des traitements médicaux
- Prise en charge des frais pour un enfant handicapé (soins à l'étranger par exemple)
- Soins dispensés à l'étranger par un spécialiste de renommée mondiale ou hospitalisation urgente en France.
- Frais non pris en charge par la sécurité sociale qui justifie une allocation eu égard à la situation sociale de l'intéressé: frais ambulance, lit d'accompagnant, pharmacie non vendue sur le territoire français...

Fonds d'entraide AXA

Le Fonds d'Entraide AXA est géré uniquement par AXA, il permet de venir en aide aux adhérents à la mutuelle Apprentis d'Auteuil, en situation humaine et financière difficile, aggravée par un événement déclencheur de détresse sociale. L'intervention d'AXA peut se faire sous forme d'aide financière ou de services. Le salarié doit compléter un formulaire de demande d'intervention et le transmettre directement à AXA Entraide.



15

La distribution de médicaments

Un protocole actualisé

Mise à jour du protocole de distribution de médicaments

Le protocole sur la distribution des médicaments vient d'être actualisé après plusieurs mois de travail et de réflexion par un groupe représentatif d'infirmières.

Ce document s'adresse aux professionnels qui, de par leurs missions, peuvent être amenés à délivrer des médicaments auprès des jeunes qu'ils accompagnent. Il s'agit avant tout d'un document pratique qui vise à rappeler de manière claire et précise le cadre légal de la distribution des médicaments et sur ses modalités de mise en œuvre.

41

Ci-dessous le lien sur l'intranet pour télécharger le guide.

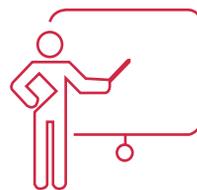
https://zidore.apprentis-auteuil.org/jcms/prod1_6013713/fr/protocole-distribution-des-medicaments



16

Les droits à la formation

CEP, CPF, CPF de Transition, VAE et PRO-A



Les différentes modalités d'accès

À l'initiative du salarié :

Compte personnel de formation (CPF) et le CPF de transition professionnelle.

À l'initiative de l'employeur :

Plan de développement des compétences (anciennement Plan de formation).

À l'initiative de l'employeur et du salarié :

Reconversion ou Promotion en alternance « Pro A ».

En alternance :

Contrat de professionnalisation d'apprentissage.

L'accès des salariés à la formation professionnelle se fait sur décision de l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences ou, à leur initiative, dans le cadre de leur Compte personnel de formation. Les travailleurs peuvent également bénéficier d'un congé spécifique pour faire valider les acquis de leur expérience ou pour réaliser un projet de transition professionnelle. En matière de formation en alternance, outre celle suivie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, les salariés peuvent suivre une action de promotion ou de reconversion par alternance (**Art. L 6312-1 du Code du Travail**).

42

En cas de rupture du contrat de travail et afin de préserver ou de développer l'emploi, les entreprises peuvent conclure un accord permettant d'aménager la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition, d'aménager la rémunération des salariés et de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. En dehors de tout licenciement ou de toute démission, les entreprises peuvent aussi recourir à un mode de rupture d'un commun accord pour réduire leurs effectifs.

Elles doivent pour cela négocier un cadre commun de départ volontaire.

Deux types d'accord sont prévus :

- un accord collectif de rupture conventionnelle collective ;
- un accord de GPEC prévoyant le congé mobilité.

Enfin, en cas de licenciements pour motif économique, des mesures particulières destinées à accompagner les salariés doivent être mises en œuvre par l'entreprise. Contrat de sécurisation professionnelle, congé de conversion ou congé de reclassement constituent autant de dispositifs incluant la formation comme déterminant du retour à l'emploi.



16 Les droits à la formation

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

CEP

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, ainsi que le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ». (**Art L 6111-6 et L 6111-6-1 du Code du travail**).

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/identifier-son-conseiller-en-evolution-professionnelle>



C'est quoi ?

43

Le **CEP** comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À la fin de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au Compte personnel de formation – CPF).

A qui s'adresse t-il ?

Salarié du secteur privé - Artisan
Agent du secteur public - Profession libérale
Travailleur indépendant - Auto-entrepreneur
Personne en recherche d'emploi - Jeune sorti du système scolaire
(sans qualification, ni diplôme)

À NOTER : Les étudiants et retraités qui occupent un emploi peuvent aussi recourir au CEP.



16 Les droits à la formation

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

CPF

« Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la date à laquelle le salarié fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF est un compte « autonome » vis-à-vis de l'entreprise.»

(Art L 5151-2, L 6323-1 (et s) et R 6323-1 (et s) du Code du travail).

A qui s'adresse t-il ?

Un **CPF** peut être ouvert par toute personne dès son entrée sur le marché du travail, quel que soit son statut. Ce compte est exprimé en euros depuis le 1^{er} janvier 2019.

Portabilité du CPF

La personne qui change de statut (salarié, demandeur d'emploi, etc.) conserve ses droits à la formation inscrits dans son **CPF** en passant d'une situation professionnelle à une autre ou en perdant son emploi.

Créer son CPF

Pour chaque titulaire, sur la plateforme : www.moncompteformation.gouv.fr

Cette plateforme vous donne accès à votre espace personnel qui vous permet : de connaître vos droits acquis, les formations éligibles, ainsi que les abondements complémentaires pouvant être sollicités ; d'élaborer et d'actualiser un passeport d'orientation, de formation et de compétences ; de s'inscrire et payer une formation. Le passeport recense les formations suivies et les qualifications obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et des compétences acquises, illustrant le parcours professionnel.



Utilisation de son CPF

L'utilisation du **CPF** relève de votre seule initiative. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre **CPF** pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre **CPF** ne constitue pas une faute.



16 Les droits à la formation

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION

CPF
TRANSITION

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP), ex-CIF, permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est appelé **CPF de transition** et est ouvert sous conditions. Accordé sur demande à l'employeur, le salarié est rémunéré durant sa formation.

C'est quoi ?

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP), ou **CPF de transition**, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le Congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. (**Art. L 6323-17-1 du Code du travail**).

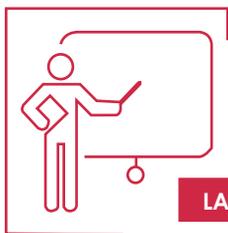
4 Conditions pour en bénéficier

45

Tout salarié peut le demander à condition de justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années dont quatre mois en CDD au cours des douze derniers mois (**Art. D 6323-9, I du Code du Travail**). S'agissant des CDD, certains contrats sont exclus du calcul des quatre mois de CDD : contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'apprentissage, de professionnalisation, contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ou encore CDD qui se poursuit par un CDI (**Art. D 6323-9, II du Code du travail**). Par exception, aucune condition d'ancienneté minimale n'est exigée pour deux catégories de salariés : les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ; les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi (**Art. L 6323-17-2, I du Code du travail**).auprès de l'employeur (**Art. R 6323-10 du Code du travail**). Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception), indiquant : la date de la formation et la date de l'examen concerné ; l'intitulé de la formation ; la durée de la formation et l'organisme qui réalise la formation ; Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Pour les formations de six mois et plus : Si elle s'effectue en une fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard cent vingt jours avant le début de la formation.

Pour les formations de moins de six mois : Si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen, la demande doit être formulée au plus tard soixante jours avant le début de la formation.



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

VAE

La **VAE** vous permet d'obtenir une certification grâce à votre expérience. Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À NOTER : La VAE ne permet pas d'obtenir toutes les certifications

A qui s'adresse-t-elle ?

Vous devez pouvoir justifier d'au moins un an d'expérience à temps complet soit 1607 heures (continu ou non) :

- d'activité professionnelle salariée ou non ;
- de bénévolat ou de volontariat ;
- d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- de responsabilités syndicales ;
- de mandat électoral local ou d'une fonction élective locale ;
- de participation à des activités d'économie solidaire, si vous êtes accueilli et accompagné par un organisme assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficultés.

46

L'expérience doit être en rapport avec la certification visée. La durée des activités réalisées en formation initiale ou continue doit représenter moins de la moitié des activités prises en compte.

À NOTER : Un demandeur d'emploi, indemnisé ou non indemnisé, peut également en bénéficier sous certaines conditions.

Accompagnement et financement

Vous pouvez demander un accompagnement pour préparer votre dossier de validation ou l'entretien avec le jury. Pour obtenir votre dossier, contactez l'établissement certificateur : <https://avril.pole-emploi.fr>. Vous pouvez obtenir une aide financière notamment auprès de votre employeur, d'un opérateur de compétences (OPCO) ou du conseil régional.

- OPCO de la Cohésion sociale : www.uniformation.fr
- OPCO santé : www.opco-sante.fr

À NOTER : Nous rappelons que l'accompagnement à la VAE peut être financé par le Compte personnel de formation.



RECONVERSION OU

PROMOTION PAR ALTERNANCE

PRO-A

Objectifs

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite **Pro-A**, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle. La **Pro-A** associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Formations pouvant être suivies dans le cadre de la **Pro-A** :

- Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche
- Validation des acquis de l'expérience (VAE).

47

A qui s'adresse t-elle ?

La **Pro-A** s'adresse à tout salarié :

- en Contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en Contrat à durée déterminée (CDD)
- bénéficiaires d'un Contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La **Pro-A** concerne également les salariés placés en position d'activité partielle. Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Demande

La **Pro-A** est mise en œuvre : soit par l'employeur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ; soit par le salarié.

17

Les entretiens professionnels & d'évaluation



Les outils permettant d'être au coeur de son parcours professionnel

Lors de l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel, le salarié est acteur de son parcours professionnel. Les deux entretiens sont réalisés distinctement durant un échange entre le manager et le salarié. Ils constituent un acte fort de la relation salarié / manager, qui doit permettre de reconnaître le travail de chaque salarié. Ayant lieu chaque année ou tous les deux ans, ces entretiens ont chacun leurs finalités.

L'entretien d'évaluation est un temps consacré à :

- l'évaluation de l'atteinte des objectifs et de la tenue du poste,
- la fixation des objectifs pour l'année à venir.

L'entretien professionnel est un temps consacré à :

- un échange avec vos responsables sur vos perspectives d'évolutions professionnelles,
- évoquer un changement de poste, promotion, évolution de la prestation... l'identification de vos besoins de formation pour y parvenir.

48

L'échange autour des besoins de formation pendant l'entretien professionnel permet de construire le plan de formation, avec pour objectifs de :

- favoriser l'adaptation au poste,
- développer les compétences pour faire face aux évolutions des métiers et des prestations,
- permettre à chaque salarié de maintenir et de développer son employabilité tout au long de sa carrière professionnelle

Pourquoi deux entretiens?

Ce double dispositif permet de bien identifier:

- un temps consacré à l'évaluation de la tenue de votre poste de travail et à la définition de vos objectifs pour l'année à venir : c'est l'entretien d'évaluation,
- un temps consacré au développement de vos compétences, à votre évolution professionnelle et au maintien de votre employabilité: c'est l'entretien professionnel.

17 Les entretiens



Chacun est amené à s'exprimer, il est important d'être en vérité, de se dire ce qui va, ce qui ne va pas et d'imaginer les points d'amélioration, de conforter ce qui va bien, et également d'envisager des nouvelles missions, des formations et des possibles perspectives de carrière.

L'entretien dit « à la demande » :

La Fondation Apprentis d'Auteuil donne la possibilité au salarié de réaliser un entretien dit « à la demande » permettant une meilleure gestion de sa carrière et d'être pleinement acteur de son parcours professionnel tout au long de sa vie de salarié et à chaque étape clé de sa carrière.

L'entretien de fin de période d'essai :

49

A l'initiative du gestionnaire de carrière ou du manager, il a pour objectif de faire le bilan de la période d'essai. C'est également le moment d'évaluer les points positifs et axes d'amélioration, ainsi que l'intégration relationnelle et professionnelle du salarié. Cet entretien permet de lever les doutes, de prendre une décision étayée si la compatibilité du salarié avec le poste et la fondation est estimée insuffisante, ou au contraire de l'encourager dans la poursuite de sa mission.

L'entretien de mobilité :

A la demande du salarié ayant exprimé un souhait de mobilité, il a pour objectif de s'assurer que celui-ci a le bon profil pour réussir dans le nouvel emploi. Il permet de préciser le contenu de la fonction visée ainsi que ses enjeux. Cet entretien est mené par le gestionnaire de carrière, c'est également l'occasion de faire un point sur ses compétences et les conditions de réussite.



L'entretien professionnel faisant suite à une absence de longue durée :

Conformément à la loi, Apprentis d'Auteuil propose de tenir un entretien professionnel pour les collaborateurs :

- Au retour de congé maternité,
- Au retour de congé parental d'éducation,
- Au retour d'un congé de proche aidant,
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- Au retour d'un congé d'adoption,
- Au retour d'un congé sabbatique,
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie,
- A l'issue d'un mandat syndical.

50

L'entretien professionnel après une absence de longue durée aborde les mêmes thématiques que l'entretien professionnel ayant lieu tous les deux ans : il constitue un temps privilégié entre le salarié et son manager pour échanger sur le parcours professionnel du salarié, ses aspirations et perspectives d'évolution. Il permet également d'établir un plan d'action (formation, accompagnement) pour soutenir le développement professionnel du salarié. Il se distingue donc de l'entretien annuel qui porte sur l'évaluation de la maîtrise de la fonction.

L'entretien professionnel après une absence de longue durée permet également d'aborder les mesures d'accompagnement à la reprise de son travail dans les meilleures conditions. Cet entretien, mené par le manager, doit être systématiquement proposé par l'employeur dès la reprise d'activité du salarié. Depuis le 1er janvier 2019, cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure de la reprise de poste.



L'entretien de ré-accueil :

A l'initiative du gestionnaire de carrière ou du manager, l'entretien de ré-accueil s'inscrit dans une démarche dynamique et positive qui permet de mieux accueillir le salarié après une absence (hors congés) inférieure à 3 mois.

- Il s'agit d'un temps d'échange privilégié permettant au salarié de se reconnecter avec son environnement professionnel et ainsi prendre connaissance des évènements et actions intervenus durant l'absence.
- Il permet un retour dans l'entreprise dans les meilleures conditions et permet d'anticiper les éventuelles restrictions/difficultés exprimées par le salarié.
- Cet entretien n'est pas obligatoire, néanmoins il doit être systématiquement proposé au salarié.

D

L'entretien de seconde partie de fin de carrière :

51

L'entretien de seconde partie de carrière concerne les salariés âgés de 50 ans et plus qui se questionne sur l'évolution à donner à leur carrière au sein de la fondation Apprentis d'Auteuil. A la demande du salarié, cet entretien est mené par le gestionnaire de carrière. Il constitue une étape dans la poursuite du parcours professionnel du salarié, et permet d'échanger sur :

- les souhaits d'évolution professionnelle,
- les pistes d'actions à mettre en oeuvre pour approfondir et construire son projet professionnel.

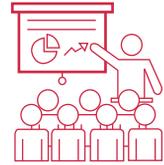
L'entretien de seconde partie de carrière est distinct et complémentaire de l'entretien professionnel (mené obligatoirement tous les deux ans, par le manager et pour l'ensemble des salariés). Il s'agit d'une proposition de la fondation Apprentis d'Auteuil, qui s'inscrit dans une démarche de Qualité de Vie au Travail et qui ne revêt aucun caractère obligatoire.

L'entretien de départ :

A l'initiative du gestionnaire de carrière ou du manager, il a pour objectif de permettre au salarié d'exposer les raisons de son départ de la fondation Apprentis d'Auteuil.

18

Les formations annuelles



*Trois sessions annuelles pour faire évoluer
le dialogue sociale*

Le syndicat organise des journées de formation FO Apprentis d'Auteuil pour mieux appréhender le fonctionnement et les missions du CSE et CSE Central. Nous faisons intervenir différents partenaires sur des sujets en lien avec les conditions de travail (Risque psychosociaux, Handicap, Cap Emploi, Agefiph, Mutuelle-prévoyance....).

Il permet de réunir les adhérents et les militants de notre organisation syndicale.

Nous proposons 3 sessions par an afin de faire évoluer notre dialogue social dans les différentes régions CSE.

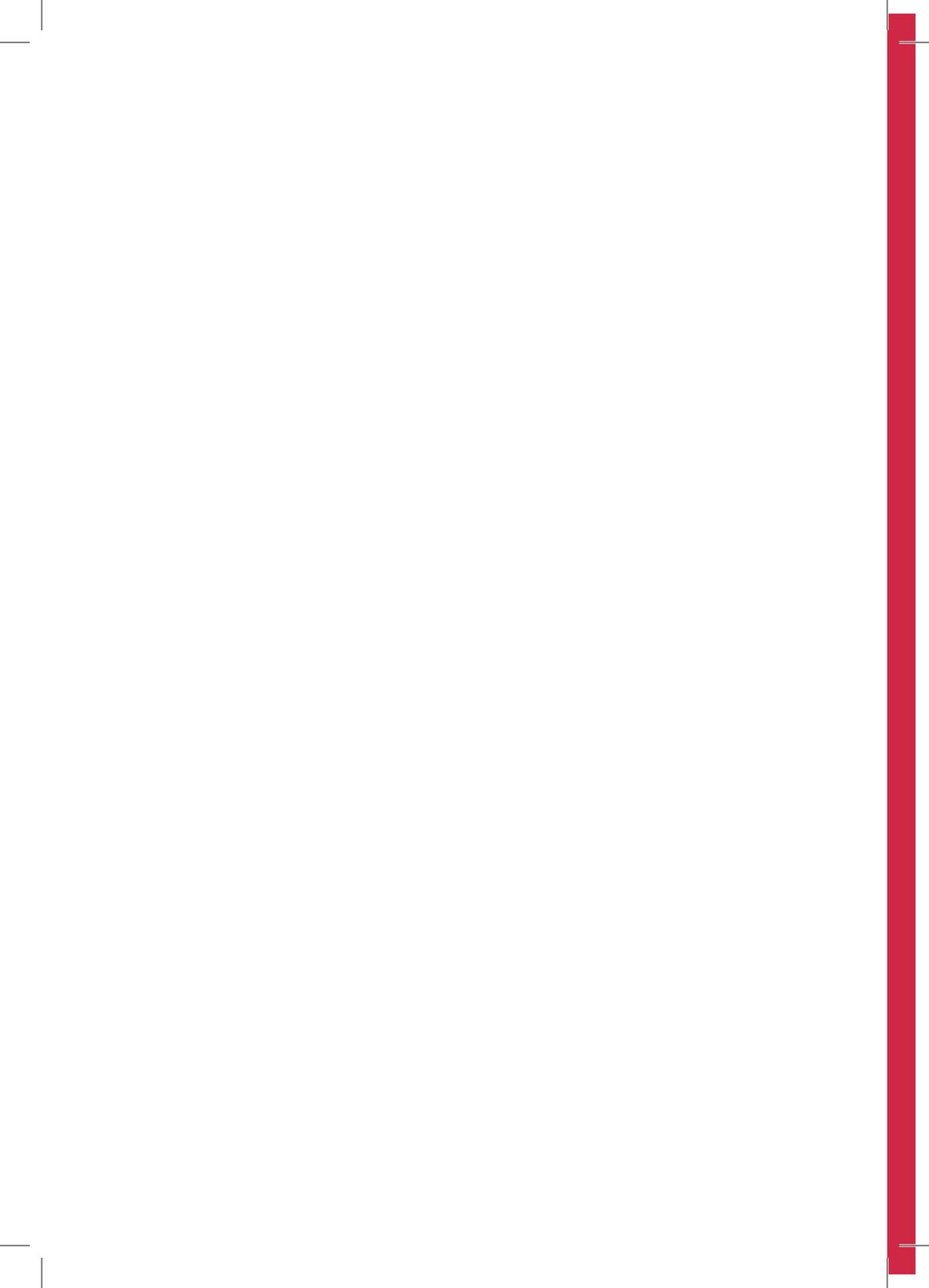
52



Retrouvez-nous !

<http://fo-auteuil.fr>







APPRENTIS
D'AUTEUIL

La Force
de l'Indépendance
Syndicale