

**ACCORD A DUREE DETERMINEE**  
**RELATIF AUX**  
**DESIGNATIONS SYNDICALES**  
**AU SEIN DE**  
**LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

2  
JLD  
BR  
1  
FH  
GL

**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**

**Les organisations syndicales suivantes :**

La **FEP-CFDT** représentée par Madame Fabienne HILLION en qualité de Déléguée syndicale centrale,

Les **SNEC-CFTC** et **CFTC Santé-Sociaux** représentés par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

L'**UFAS-CGT** représentée par Monsieur Jean-Luc LE DANTEC en qualité de Délégué syndical central,

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

**D'autre part,**

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
A large stylized signature (possibly 'Z').  
Initials 'GL' and 'FLX'.  
A small number '2'.  
Handwritten text 'VLD' and 'DR' at the bottom right.

## PREAMBULE

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, il est traditionnellement laissé une place importante au dialogue social au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

La réforme du droit du travail et en particulier les ordonnances Macron ont profondément transformé l'organisation du dialogue social mais n'ont pas entaché la volonté de la Fondation de conserver cette tradition.

En particulier, les parties signataires entendent réaffirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

C'est ainsi que parallèlement à la mise en place des comités sociaux et économiques, les parties ont souhaité se réinterroger sur la place des délégués syndicaux.

A l'occasion de leurs échanges, la direction et ses partenaires ont convenu que le périmètre régional de mise en place des comités sociaux et économiques n'était pas un cadre d'implantation opportun pour la désignation des délégués syndicaux d'établissement.

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer un cadre de désignation infra régional (au sens du CSE), en cohérence avec la nouvelle architecture des instances représentatives du personnel.

C'est ainsi que les périmètres d'implantation des représentants de proximité sont apparus les plus adaptés, ces lieux identifiés étant à même d'assurer une présence proche du terrain.

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent donc réaffirmer l'importance qu'ils attachent à la reconnaissance et à la valorisation du fait syndical en fixant eux-mêmes un cadre de désignation des délégués syndicaux d'établissement et des représentants de section syndicale.

Par ailleurs et au-delà de ces périmètres de désignation, les signataires ont convenu de clarifier les modalités de l'ensemble des désignations de nature syndicale ainsi que le formalisme attaché à ces démarches.

Le présent accord est ainsi issu de la volonté commune de reconnaître le rôle fondamental joué par les syndicats et de clarifier les règles régissant les désignations de toute nature syndicale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Au sein du présent accord, le terme « syndicat », désigne l'organisation syndicale d'une confédération.

## CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

### ARTICLE 1.1: PRINCIPE GENERAL

Concernant les délégués syndicaux, le présent accord vient se substituer aux dispositions de l'avenant de révision n°2 du 15 décembre 2016 à l'accord collectif relatif à la détermination du périmètre des établissements distincts pour l'élection des délégués du personnel et pour la mise en place des CHSCT et la désignation des délégués syndicaux lequel a été remis en cause par les ordonnances Macron.

### ARTICLE 1.2 : DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et entre en vigueur à compter de la proclamation des résultats des prochaines élections et a pour terme la durée des mandats, soit 4 ans, à compter de la date de mise en place du CSE.

### ARTICLE 1.3 : REVISION

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par la Direction ou par une organisation syndicale habilitée au sens de l'article L 2261-7-1 du Code du travail. Cet article dispose ainsi que :

*« 1. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :*

*1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;*

*2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.*

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est portée à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes par LRAR
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties doivent se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Ces stipulations relatives à l'expression d'une demande unilatérale de révision ne sont pas exclusives de la possibilité de conclure un avenant de révision à l'occasion de tout processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives.

#### **ARTICLE 1.4 : DEPOT ET AFFICHAGE**

Le présent accord donne lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire original est également remis aux parties signataires.

Une information est donnée au personnel et le présent accord est mis à disposition des salariés.

  
JLD  
α  
GL  
FH

## CHAPITRE 2 : DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

### ARTICLE 2.1. CONDITIONS

Les délégués syndicaux centraux sont désignés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ainsi, à la date de signature du présent accord :

- Chaque syndicat représentatif au niveau de la Fondation Apprentis d'Auteuil peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement,
- Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des cinq comités sociaux et économiques, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements CSE.

### ARTICLE 2.2 DUREE ET FIN DU MANDAT

Le mandat du délégué syndical central prend immédiatement et automatiquement fin lors du renouvellement du comité social et économique central.

De façon prématurée, le mandat peut prendre notamment fin en cas de :

- Démission du mandat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur),
- Départ de la Fondation Apprentis d'Auteuil (le mandat prend fin au moment de la sortie définitive des effectifs),
- Révocation par le syndicat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur).

Handwritten signatures and initials: a large blue signature, a box containing 'FD', 'GL', 'JLW', and 'DL'.

## CHAPITRE 3 : DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

### ARTICLE 3.1 : CADRE DE DESIGNATION

Chaque périmètre de mise en place de représentants de proximité d'au moins 50 salariés (en équivalent temps plein) constitue un établissement distinct pour la désignation des délégués syndicaux d'établissement.

Ce périmètre conventionnel de désignation exclut toute autre désignation au sein des établissements distincts constitués par les comités sociaux et économiques.

Le seuil de 50 salariés (en équivalent temps plein) doit être atteint pendant 12 mois consécutifs à la date de la désignation.

Lorsque le seuil de 50 salariés n'est pas atteint au sein d'un périmètre d'implantation de représentants de proximité, celui-ci est alors rattaché à un autre périmètre de la même région (le plus proche géographiquement) comprenant au moins 50 salariés (en équivalent temps plein).

### ARTICLE 3.2 : CONDITIONS

#### ARTICLE 3.2.1 : CONDITIONS RELATIVES AU SYNDICAT

Seuls les syndicats représentatifs au niveau « régional » (au sens de la mise en place des comités sociaux et économiques à l'occasion des élections professionnelles) et ayant constitué une section syndicale peuvent procéder à la désignation de délégués syndicaux pour une durée correspondante à celle du mandat des élus des comités sociaux et économiques.

Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul délégué syndical par établissement au sens de l'article 3.1.

#### ARTICLE 3.2.2 : CONDITIONS RELATIVES AU DELEGUE SYNDICAL

Le délégué syndical doit répondre aux conditions suivantes :

- Le délégué syndical doit avoir 18 ans révolus, adhérer à un syndicat représentatif, travailler au sein de la Fondation depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques,
- Le délégué syndical doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés à titre personnel et dans son collège au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles du CSE du périmètre concerné. En l'absence de candidat répondant à cette exigence de score électoral, le syndicat peut désigner un candidat qui a réalisé un score moindre, ou un de ses adhérents dans la région concernée (au sens du CSE).

*[Handwritten signatures and initials: a large blue signature, 'FLH', 'GL', 'SLD', 'AR']*

- Le délégué syndical doit travailler au sein du périmètre régional (au sens du CSE) concerné.

### ARTICLE 3.3. DUREE ET FIN DU MANDAT

Le mandat du délégué syndical d'établissement prend immédiatement et automatiquement fin lors du renouvellement des comités sociaux et économiques d'établissement.

De façon anticipée, le mandat peut prendre notamment fin en cas de :

- Baisse importante (au-dessus de 20%) et durable (15 mois consécutifs) de l'effectif de l'établissement concerné en dessous de 50 salariés (le mandat prend fin à compter de la notification de ce constat par la direction au syndicat et au délégué syndical concerné),
- Démission du mandat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur),
- Départ de la Fondation Apprentis d'Auteuil (le mandat prend fin au moment de la sortie définitive des effectifs),
- Départ du périmètre régional concerné (le mandat prend fin au moment de la sortie des effectifs du périmètre régional concerné),
- Disparition du cadre de désignation c'est-à-dire du périmètre d'implantation des représentants de proximité (le mandat prend fin à compter de la disparition effective du dit périmètre),
- Révocation par le syndicat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur).

  
FH  
G  
JLLD  
DL

## CHAPITRE 4 : DESIGNATION DES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE

### ARTICLE 4.1. CADRE DE DESIGNATION

Le périmètre de désignation du représentant de section syndicale est identique à celui prévu à l'article 3.1 du présent accord.

### ARTICLE 4.2. CONDITIONS

#### **ARTICLE 4.2.1 : CONDITIONS RELATIVES AU SYNDICAT**

Le syndicat doit répondre aux conditions suivantes :

- Avoir constitué une section syndicale<sup>2</sup> au sein du périmètre de désignation concerné
- Satisfaire au critère de transparence financière
- Ne pas être représentatif au niveau « régional » du périmètre concerné (au sens de la mise en place des CSE à l'occasion des élections professionnelles)

Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant de section syndicale par « établissement distinct » au sens de l'article 4.1.

#### **ARTICLE 4.2.2 : CONDITIONS RELATIVES AU REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE**

Le représentant de section syndicale doit répondre aux conditions suivantes :

- Avoir 18 ans révolus,
- Travailler au sein de la Fondation depuis au moins 1 an
- Travailler au sein du périmètre régional concerné (au sens du CSE)
- Et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques.

### ARTICLE 4.3. DUREE ET FIN DU MANDAT

Le mandat du représentant de section syndicale prend immédiatement et automatiquement fin lors du renouvellement des comités sociaux et économiques d'établissement.

De façon anticipée, le mandat peut prendre notamment fin en cas de :

- Baisse importante (au-dessus de 20%) et durable (15 mois consécutifs) de l'effectif de l'établissement concerné en dessous de 50 salariés (le mandat prend fin à compter de la notification de ce constat par courrier AR au syndicat et à l'intéressé),

---

<sup>2</sup> Article L.2142-1 code du travail

*Handwritten signatures and initials:*  
A large blue signature, possibly "YD".  
Initials "FH" and "GL" in blue.  
Initials "AR" in black.

- Démission de son mandat par le représentant de section syndicale lui-même (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur),
- Départ de la Fondation Apprentis d'Auteuil (le mandat prend fin au moment de la sortie définitive des effectifs),
- Départ du périmètre régional concerné (le mandat prend fin au moment de la sortie des effectifs du périmètre régional concerné),
- Disparition du cadre de désignation c'est-à-dire du périmètre d'implantation des représentants de proximité (le mandat prend fin à compter de la disparition effective du dit périmètre),
- Révocation par le syndicat (fin du mandat à compter de la notification de celle-ci à l'employeur).

FL  
GL  
OR

JKLD

## CHAPITRE 5 : DESIGNATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU SEIN DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

### ARTICLE 5.1. DESIGNATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Chaque syndicat représentatif au niveau de la Fondation Apprentis d'Auteuil peut désigner un représentant au Comité social et économique central, choisi :

- Soit parmi les représentants syndicaux aux comités sociaux et économiques d'établissement,
- Soit parmi les membres élus de ces comités.

En revanche, il n'est pas possible de désigner un élu du CSE central en qualité de représentant syndical au sein de cette instance. En effet, les mandats de représentant syndical au CSE central et de membre élu de cette instance sont incompatibles.

Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE central.

Le mandat de représentant syndical au CSE central prend automatiquement et immédiatement fin lors du renouvellement des membres du CSE central.

De façon anticipée, le mandat peut prendre notamment fin en cas de :

- Démission du mandat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur),
- Départ de la fondation Apprentis d'Auteuil (le mandat prend fin au moment de la sortie définitive des effectifs),
- Révocation par le syndicat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur).

### ARTICLE 5.2. DESIGNATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU SEIN DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Tout syndicat représentatif au niveau d'une région (au sens de la mise en place des CSE à l'occasion des élections professionnelles) peut désigner un représentant au CSE d'établissement concerné.

Le représentant syndical est choisi parmi les salariés de l'établissement concerné et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

*[Handwritten signatures and initials: JLD, FH, GA, and others]*

Les mandats de représentant syndical au CSE d'établissement et de membre élu de cette instance sont incompatibles.

Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE d'établissement.

Le mandat de représentant syndical au CSE d'établissement prend automatiquement et immédiatement fin lors du renouvellement des membres du CSE.

De façon anticipée, le mandat peut prendre notamment fin en cas de :

- Démission du mandat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur),
- Départ de la Fondation Apprentis d'Auteuil (le mandat prend fin au moment de la sortie définitive des effectifs),
- Départ du périmètre régional concerné (le mandat prend fin au moment de la sortie des effectifs du périmètre régional concerné),
- Révocation par le syndicat (le mandat prend fin à compter de la notification de celle-ci à l'employeur).

  
JLEP  
FH  
GL  
OR

## CHAPITRE 6 : FORMALITES ATTACHEES AUX DESIGNATIONS

A l'occasion de chaque désignation, les organisations syndicales doivent :

- Informer l'employeur par courrier RAR,
- Envoyer une copie à l'inspection du travail,
- Et afficher les noms et prénoms des personnes désignées sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Les désignations sont affichées sur les panneaux de la direction, cette démarche étant sans effet sur les délais de contestation.

La révocation et le remplacement doivent faire l'objet de la même procédure de publicité.

Fait à Paris, le 10 juillet 2019

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



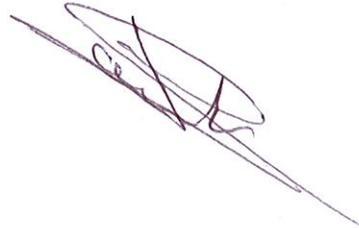
Pour le syndicat FEP-CFDT  
Madame Fabienne HILLION



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

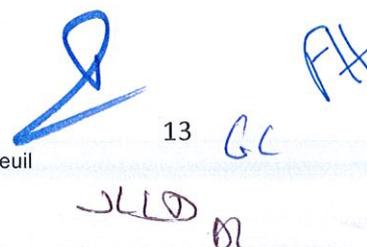


Pour le syndicat FNAS-FO  
Monsieur Daniel LAURENT



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



 JLLD DL FH GC

*[Faint, illegible text]*

*[Faint, illegible text]*

*[Faint, illegible text]*

2

*[Small handwritten mark]*