

# III. FAMILLE

## CADRE

*(hors formateurs et enseignants)*



**Maj. au 01/07/2022**

### Notion de cadre

Art. 1.2. Protocole d'accord du 6 juin 2000 sur la classification et les rémunérations des fonctions administratives et de services : avenant à l'accord du 5 mai 1999 - fonctions cadres AES et éducatives

#### ❖ Classification et rémunération

Art. 2, 3 et 4 Protocole d'accord du 6 juin 2000 sur la classification et les rémunérations des fonctions administratives et de services : avenant à l'accord du 5 mai 1999 - fonctions cadres AES et éducatives et **ses annexes**

- **Système de rémunération** : Grilles de salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2022
- **Cadres éducatifs** : Art. 6.2. Accord collectif du 20 décembre 2006 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail
- **Primes et indemnités spécifiques**

*Indemnité de travail le dimanche et les jours fériés* : Art. 5 Accord collectif du 21 décembre 2005 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail

*Indemnité d'astreinte* : Art. 4.4., 4.5. et 5.3. Avenant du 11 décembre 2009 portant révision des accords relatifs à l'organisation des astreintes du personnel cadre

#### ❖ Durée et organisation du temps de travail

Accord du 21 décembre 1999 sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de travail (ARTT)

- **Durée quotidienne et hebdomadaire de travail** - Art. 8 ARTT
- **Repos quotidien et hebdomadaire** - Art. 9 ARTT
- **La durée du travail** - Art. 4 ARTT
- **Les modes d'organisation du temps de travail** - Art. 21 ARTT & Art. 5 - Accord du 6 juin 2000 sur la classification et les rémunérations des fonctions administratives et de services : avenant à l'accord du 5 mai 1999 - fonctions cadres AES et éducatives
- **Le lissage de la rémunération** - Art. 22 ARTT
- **La planification et la répartition des horaires de travail** - Art. 11 ARTT
- **Le décompte du temps de travail**
- **Les heures supplémentaires** - Art. 12 ARTT & Art. 12 - Avenant du 7 juin 2000 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 21 décembre 1999 – Dispositions générales
- **Le travail à temps partiel** : Art. 20 ARTT & Art. 20 - Avenant du 7 juin 2000 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 21 décembre 1999 – Dispositions générales
- **Astreintes** : Avenant du 11 décembre 2009 portant révision des accords relatifs à l'organisation des astreintes du personnel cadre
- **Travail de nuit** : Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuits  
Art. 5 - Accord collectif du 21 juin 2021 à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2021
- **Travail le dimanche et les jours fériés** : Art. 5 - Accord collectif du 21 décembre 2005 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail
- **Les temps de trajet** : Art. 7 - Accord collectif du 17 mars 2011 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail
- **Transferts** : Art. 8 - Accord collectif du 17 mars 2011 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail
- **Les congés payés** : Art. 13, 14 - Protocole social initial entré en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 1983 réécrit au 1<sup>er</sup> janvier 1988

#### ❖ Dispositions spécifiques

- **Les psychologues** : Avenant du 10 janvier 2003 à l'accord du 6 juin 2000 sur les Psychologues cliniciens





# SOMMAIRE

## NOTION CADRE

<b>Protocole d'accord sur la classification et les rémunérations des Fonctions Administratives Et de Services de la Fondation les Orphelins Apprentis d'Auteuil Avenant du 6 juin 2000 a l'accord du 5 mai 1999 fonctions Cadres AES et Educatives.....</b>	<b>7</b>
<i>1.2. - Champ d'application de l'avenant .....</i>	<i>7</i>

## **1. CLASSIFICATION - REMUNERATION ..... 9**

<b>Protocole d'accord sur la classification et les rémunérations des fonctions Administratives Et de Services de la Fondation les Orphelins Apprentis d'Auteuil Avenant du 6 juin 2000 a l'accord du 5 mai 1999 fonctions Cadres AES et éducatives .....</b>	<b>11</b>
<b>Article 2 : Nouvelle politique de rémunération.....</b>	<b>11</b>
<b>Article 3 : Structure globale de la classification .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 4 : Conséquences salariales.....</b>	<b>12</b>
<i>4.1. - Principales conséquences et modifications .....</i>	<i>12</i>
<i>4.2. - Compléments et périphériques de rémunération .....</i>	<i>13</i>
<i>4.3. - Autres compléments de rémunération ou indemnités.....</i>	<i>13</i>
<b>Système de rémunération – Fonction Cadre <i>au 1er juillet 2022</i>.....</b>	<b>14</b>
<b>Accord collectif du 20 décembre 2006 sur La négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>Article 6.2. : Les cadres éducatifs .....</b>	<b>15</b>
<b>Accord collectif du 21 décembre 2005 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.....</b>	<b>16</b>
<b>Article 5 : .....</b>	<b>16</b>
<b>Avenant du 11 décembre 2009 portant révision des accords relatifs à l'organisation des astreintes du personnel Cadre.....</b>	<b>17</b>
<i>4.4. - Les contreparties .....</i>	<i>17</i>
<i>4.5. - Cas particulier des petits établissements isolés.....</i>	<i>17</i>
<i>5.3. - Les contreparties des astreintes de décision .....</i>	<i>18</i>

## **2. DUREE & ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL - OTT ..... 19**

<b>Accord du 21 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail aux OAA .....</b>	<b>21</b>
---	-----------

## **CHAPITRE I - Dispositions générales.....22**

<b>Article 1 : Champ d'application.....</b>	<b>22</b>
<b>Article 2 : Cadre de référence légal et conventionnel .....</b>	<b>22</b>
<b>Article 3 : Rappel des axes stratégiques de la Fondation relatifs à la mise en place des 35 heures..</b>	<b>22</b>
<b>Article 4 : Ampleur de la réduction du temps de travail .....</b>	<b>22</b>
<b>Article 5 : Définition du temps de travail effectif.....</b>	<b>23</b>

## **CHAPITRE II - Dispositions générales sur le temps de travail .....23**

<b>Article 8 : Durée maximale hebdomadaire .....</b>	<b>23</b>
<b>Article 9 : Repos quotidien .....</b>	<b>23</b>
<b>Article 10 : Pause.....</b>	<b>23</b>
<b>Article 11 : Répartition du travail .....</b>	<b>23</b>
<b>Article 12 : Heures supplémentaires .....</b>	<b>23</b>

**CHAPITRE IV - Dispositions spécifiques .....24**

**Article 20 : Salariés à temps partiel.....24**  
20.1. - Principe de base.....24  
20.2. - Heures complémentaires .....24  
20.3. - Délai de prévenance .....24  
20.4. - Garanties individuelles .....24  
20.5. - Interruption d'activité .....24  
20.6. - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité.....24  
20.7. - Temps partiel annualisé choisi.....25  
**Article 21 : Dispositions spécifiques aux Cadres .....25**  
21.1. - Durée du travail .....25  
21.2. Nouvelle classification des Cadres.....25

**CHAPITRE VI - Mise en œuvre de l'accord.....25**

**Article 23 : Adhésion a l'accord.....25**  
**Article 24 : Durée et accord d'adaptation .....26**  
24.1. - Durée et Commission de suivi.....26  
24.2. - Accord d'adaptation.....26  
**Article 25 : Révision .....26**  
**Article 26 : Conditions suspensives et dénonciation.....26**  
**Protocole d'accord du 6 juin 2000 sur la classification et les rémunérations des fonctions Administratives Et de Services - AES de la Fondation les Orphelins Apprentis d'Auteuil Avenant à l'accord du 5 mai 1999 fonctions Cadres AES et Educatives .....28**  
**Article 5 : Les cadres et l'aménagement et la réduction du temps de travail : .....28**  
**Avenant du 7 juin 2000 a l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail aux OAA du 21 décembre 1999 Dispositions générales .....29**  
**Article 12 : Heures supplémentaires .....29**  
**Avenant du 7 juin 2000 a l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail aux OAA du 21 décembre 1999 dispositions générales.....30**

**CHAPITRE V - Dispositions spécifiques .....30**

**Article 20 : Salariés à temps partiel.....30**  
20.1. - Principe de base.....30  
**Avenant du 11 décembre 2009 portant révision des accords relatifs à l'organisation des astreintes du personnel Cadre.....31**  
PREAMBULE.....31  
**Article 1 : Champ d'application.....32**  
**Article 2 : Durée – Renouvellement - Révision.....32**  
➤ Révision .....32  
➤ Dénonciation.....33  
**Article 3 : La définition des astreintes.....33**  
**Article 4 : Les astreintes opérationnelles.....33**  
4.1. - Les catégories de personnels visés .....33  
4.2. - Les compétences associées .....34  
4.3. - L'organisation des astreintes opérationnelles éducatives.....34  
➤ 4.3.1. Les obligations du salarié .....34  
➤ 4.3.2. Les types d'intervention .....34  
4.4. - Les contreparties .....34  
4.5. - Cas particulier des petits établissements isolés.....35

<b>Article 5</b> : les astreintes de décision .....	<b>35</b>
5.1. - Les catégories de personnels visées .....	35
5.2. - L'organisation des astreintes de décision .....	35
> 5.2.1. Les obligations du salarié .....	35
> 5.2.2. Les types d'intervention .....	35
5.3. - Les contreparties des astreintes de décision .....	36
<b>Article 6</b> : Programmation des astreintes opérationnelles et de décision .....	<b>36</b>
<b>Article 7</b> : Le temps d'intervention .....	<b>36</b>
<b>Article 8</b> : Dépôt et publicité de l'avenant .....	<b>37</b>
<b>Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit aux OAA</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
<b>Préambule</b> .....	<b>39</b>
<b>Article 1</b> : Champ d'application de l'accord.....	<b>39</b>
<b>DEFINITION ET ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT</b> .....	<b>39</b>
<b>Article 2</b> : Définition du travail de nuit .....	<b>39</b>
<b>Article 3</b> : Durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit.....	<b>40</b>
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT</b> .....	<b>40</b>
<b>Article 4</b> : Temps de pause .....	<b>40</b>
<b>Article 5</b> : Vie familiale.....	<b>40</b>
<b>Article 6</b> : Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste .....	<b>40</b>
<b>Article 7</b> : Protection de la santé des travailleurs de nuit .....	<b>40</b>
<b>Article 8</b> : Protection de la maternité .....	<b>41</b>
<b>CONTREPARTIE LIEES AU TRAVAIL DE NUIT</b> .....	<b>41</b>
<b>Article 9</b> : Compensation financière pour les travailleurs de nuit .....	<b>41</b>
<b>Article 10</b> : Compensation financière pour les autres salariés travaillant la nuit.....	<b>41</b>
<b>Article 11</b> : Repos compensateur .....	<b>41</b>
<b>MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD</b> .....	<b>41</b>
<b>Article 12</b> : Durée de l'accord.....	<b>41</b>
<b>Article 13</b> : Dépôt légal.....	<b>41</b>
<b>(Maintenance de l'indemnité de nuit pour les travailleurs de nuit en formation et en mission de représentant du personnel – Art.5 – NAO 2021 du 21 juin 2021)</b> .....	<b>42</b>
<b>Accord collectif du 21 juin 2021</b> a l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2021.....	<b>42</b>
<b>Accord collectif du 21 décembre 2005</b> sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.....	<b>43</b>
<b>Article 5</b> : .....	<b>43</b>
<b>Accord collectif du 17 mars 2011</b> sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail .....	<b>45</b>
<b>Article 7</b> : Compensation du temps de transport.....	<b>45</b>
<b>Article 8</b> : Régime des transferts .....	<b>46</b>
<b>Protocole social du 1er janvier 1988</b> modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999 .....	<b>47</b>
<b>Article 13</b> : Congés annuels .....	<b>47</b>
<b>Article 14</b> : Congés payés .....	<b>47</b>

<b>3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES .....</b>	<b>49</b>
<b>LES PSYCHOLOGUES.....</b>	<b>51</b>
<b>Avenant du 10 janvier 2003 a l'accord du 6 juin 2000 sur les psychologues cliniciens de la Fondation Apprentis d'Auteuil .....</b>	<b>53</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>53</b>
<b>Article 1 : Le champ d'application de l'accord .....</b>	<b>53</b>
<b>Article 2 : La classification dans le référentiel des Cadres.....</b>	<b>53</b>
<b>Article 3. : La durée annuelle du travail .....</b>	<b>54</b>
<b>CHAPITRE I - L'organisation du temps de travail des psychologues à temps plein.....</b>	<b>54</b>
<b>Article 4 : La répartition du temps de travail .....</b>	<b>54</b>
<b>Article 5 : Les formules indicatives d'organisation du temps de travail .....</b>	<b>54</b>
<b>Article 6 : Définition et modalités d'utilisation du temps RIDESF .....</b>	<b>55</b>
6.1. - <i>Définition du temps RIDESF .....</i>	<i>55</i>
6.2 - <i>Modalités d'utilisation du temps RIDESF .....</i>	<i>55</i>
<b>Article 7. : Les conditions de travail des psychologues .....</b>	<b>55</b>
<b>Article 8 : Prise des jours de repos (conges, jrtt, ...) .....</b>	<b>55</b>
<b>CHAPITRE II - L'organisation du temps de travail des psychologues cliniciens à temps partiel et travaillant sur le rythme scolaire .....</b>	<b>55</b>
<b>CHAPITRE III - Le développement de la formation professionnelle des psychologues .....</b>	<b>55</b>
<b>Article 9 : Temps de formation .....</b>	<b>55</b>
<b>CHAPITRE IV - Mise en œuvre de l'avenant.....</b>	<b>56</b>
<b>Article 10 : Adhésion à l'avenant.....</b>	<b>56</b>
<b>Article 11 : Durée.....</b>	<b>56</b>
<b>Article 12 : Suivi de l'avenant.....</b>	<b>56</b>
<b>Article 13 : Révision .....</b>	<b>56</b>
<b>Article 14 : Dénonciation .....</b>	<b>56</b>
<b>Article 15 : Dépôt légal.....</b>	<b>57</b>
<b>Annexe : Description de la fonction de psychologue clinicien (poste repère) au sein de la Fondation d'Auteuil.....</b>	<b>58</b>

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA CLASSIFICATION ET LES REMUNERATIONS  
DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DE SERVICES  
DE LA FONDATION LES ORPHELINS APPRENTIS D'AUTEUIL

AVENANT du 6 juin 2000 A L'ACCORD DU 5 MAI 1999  
FONCTIONS CADRES AES ET EDUCATIVES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux **cadres intégrés à l'horaire collectif et aux cadres en forfait jours**.

## 1.2. - Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel occupant des fonctions cadres Administratives et de Services et Educatives, hors salariés bénéficiant d'une convention collective particulière.

Les membres du Comité de Direction (*Directeurs Généraux, Délégués Régionaux, Directeurs Fonctionnels*) sont exclus du champ d'application de ce présent avenant.

Le statut cadre se définit par l'exercice réel d'une fonction d'initiative, de responsabilité, entraînant une délégation tacite ou expresse de l'autorité patronale. Il implique généralement l'encadrement d'un certain nombre de salariés voire un niveau d'expertise tel qu'il influence l'élaboration et l'application des directives émanant de la Direction.





1.

# **CLASSIFICATION**

# **REMUNERATION**



PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA CLASSIFICATION ET LES REMUNERATIONS  
DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DE SERVICES  
DE LA FONDATION LES ORPHELINS APPRENTIS D'AUTEUIL

AVENANT du 6 juin 2000 A L'ACCORD DU 5 MAI 1999  
FONCTIONS CADRES AES ET EDUCATIVES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux **cadres intégrés à l'horaire collectif et aux cadres en forfait jours**.

## Article 2 : Nouvelle politique de rémunération

- Les **axes essentiels** de la nouvelle politique de rémunération des fonctions cadres sont les suivants :
  1. Equité et **dynamique interne** pour une plus grande transparence et clarté,
  2. **Equité externe** et compétitivité (marché de l'économie sociale mais aussi marché général des cadres) pour recruter et garder les cadres dont la Fondation a besoin pour assurer sa Mission,
  3. Motivation et **responsabilisation**, notamment pour encourager la prise de responsabilités, favoriser l'évolution et la mobilité professionnelle et géographique ;
  4. Prise en compte de la **performance individuelle** : analyse des résultats par rapport aux objectifs fixés et rétribution,
  5. **Transparence et simplification**, notamment sur les éléments complémentaires du salaire de base,
  6. Ouverture amplifiée, mais néanmoins limitée de **l'éventail des salaires** (solidarité interne).

Note : La mise en place de cette nouvelle politique et des nouveaux barèmes vise à donner plus de possibilités d'ouverture et de dynamisme dans l'évolution professionnelle.

De plus, elle va représenter une augmentation de la masse salariale des cadres (entre 2 et 3 MF en année pleine). Elle pourra éventuellement entraîner une renégociation de gré à gré, de certains éléments de salaire ou de périphériques de rémunération. Cette négociation individuelle, qui portera essentiellement sur les périphériques de rémunération (voir article 4.2), pourra prévoir des compensations temporaires qui s'inscriront en principe sur un calendrier maximal de cinq ans. En tout état de cause, elle s'effectuera sans diminution du salaire brut.

### Article 3 : Structure globale de la classification

La classification identifie **7 niveaux de responsabilités**. Elle a été élaborée par une commission ad hoc composée de représentants des différents métiers cadres de la Fondation et a fait l'objet d'une étude selon une méthodologie très semblable à celle qui a été mise en place pour les AES non cadres : définition de critères classifiants et de niveaux discriminants. Le travail d'analyse s'effectue par filière, et a consisté à classer les principales fonctions-repères existantes dans la Fondation, par filière et métier (*éducatif / insertion, pédagogique, médico-social, finance, ressources humaines, communication, informatique, services généraux et filière transversale ...*).

**Les principaux critères classifiants** qui ont été retenus sont les suivants :

- formation et expérience,
- nature des responsabilités,
- degré hiérarchique,
- degré d'organisation et relationnel,
- gestion financière et ressources humaines,
- responsabilités par rapport aux jeunes,
- évolutivité, potentiel, compétences spécifiques et complémentaires.

La classification et les référentiels de rémunérations des fonctions cadres ont été confrontés à des **données externes** telles que :

- D'une part les conventions collectives de la branche sanitaire et sociale (*notamment la Convention dite de 1966*),
- D'autre part, la Convention Collective du personnel des services administratifs et économiques des établissements d'enseignement privé (*DSEL*),
- Enfin, les classifications et les grandes enquêtes privées nationales concernant les cadres (*HAY et HEWITT*) et bien sûr, l'APEC.

### Article 4 : Conséquences salariales

#### **4.1. - Principales conséquences et modifications**

- *Les augmentations individuelles se situeront par niveau de responsabilité, dans une fourchette en principe de 30% du salaire d'entrée dans le niveau. **Bilan systématique, avec révision possible de la rémunération, tous les deux ans** en fonction d'une enveloppe budgétaire définie et de critères spécifiques à développer dans le cadre des zones d'évolution (voir annexe 3). Les augmentations individuelles seront décidées par le N +1, le N +2, et le Responsable Ressources Humaines. En cas de différend, un recours pourra s'exercer auprès du N +3 ou de la DRH.*
- *Trois zones d'évolution d'égale valeur (10%) sont créées et permettront de décider des évolutions salariales individuelles : intégration, efficacité et développement.*
- *Le système indiciel en points est supprimé ainsi que la progression des salaires à l'ancienneté : les négociations salariales s'effectueront sur la base d'un salaire annuel brut. Toute augmentation collective s'effectuera dans le cadre de la négociation annuelle.*

## 4.2. - Compléments et périphériques de rémunération

- **Supplément familial** : cet élément de salaire sera en principe intégré définitivement dans le salaire de base. Si cela n'est pas possible, il sera gelé sous la forme de prime différentielle qui disparaîtra en fin de droit de cet avantage, ou enfin, revu dans le cadre d'une négociation individuelle.

Les futurs cadres embauchés n'en bénéficieront plus. Cette mesure qui ne semble plus tout à fait adaptée aujourd'hui, ne s'inscrit pas dans le cadre d'une politique restrictive à l'égard des familles ; en effet de nouveaux éléments seront recherchés avec les partenaires sociaux pour développer et favoriser de nouvelles expressions de cette politique, tels que le compte épargne temps.

L'intégration ou la disparition de cet élément de salaire pour les cadres ne saurait se traduire par le report du bénéfice du supplément familial sur un conjoint non-cadre travaillant à la Fondation.

- **Logement de fonction** : le logement pris en charge par la Fondation doit rester exclusivement lié à l'exercice d'une fonction nécessitant une présence sur le site et donc représentant des contraintes ou astreintes professionnelles. Tout autre indemnité de résidence disparaîtra à terme selon un calendrier à définir sur cinq ans au plus.  
Le logement de fonction sera soit considéré comme un avantage en nature et calculé selon les normes en vigueur, soit fera l'objet d'une convention particulière (convention de logement).
- **Charges du logement** : les salariés sont tenus de prendre à leur charge toutes les dépenses de fonctionnement liées au logement de fonction : eau, électricité, gaz, taxe d'habitation. Si aucun relevé de comptabilisation ne peut être effectué, les charges devront être acquittées sur la base d'un forfait par habitant.

**Note** : C'est dans un délai de cinq ans que l'ensemble de la politique du logement (notamment le logement locatif) au sein de la Fondation devra être revu. L'assurance du logement est à la charge de l'occupant qui devra fournir une attestation d'assurance à l'employeur. Ces dispositions concernent les salariés cadres et non-cadres.

- **Véhicules** : les voitures de fonction (ou véhicule de service à usage personnel) sont appelées à devenir des voitures de services. Tout usage personnel sera à la charge du salarié sur une base tarifaire kilométrique définie chaque année civile.
- **Primes et autres compensations individuelles régulières** : elles sont destinées à disparaître soit par intégration, soit par suppression totale ou progressive après négociation, dans un délai maximal de cinq ans.

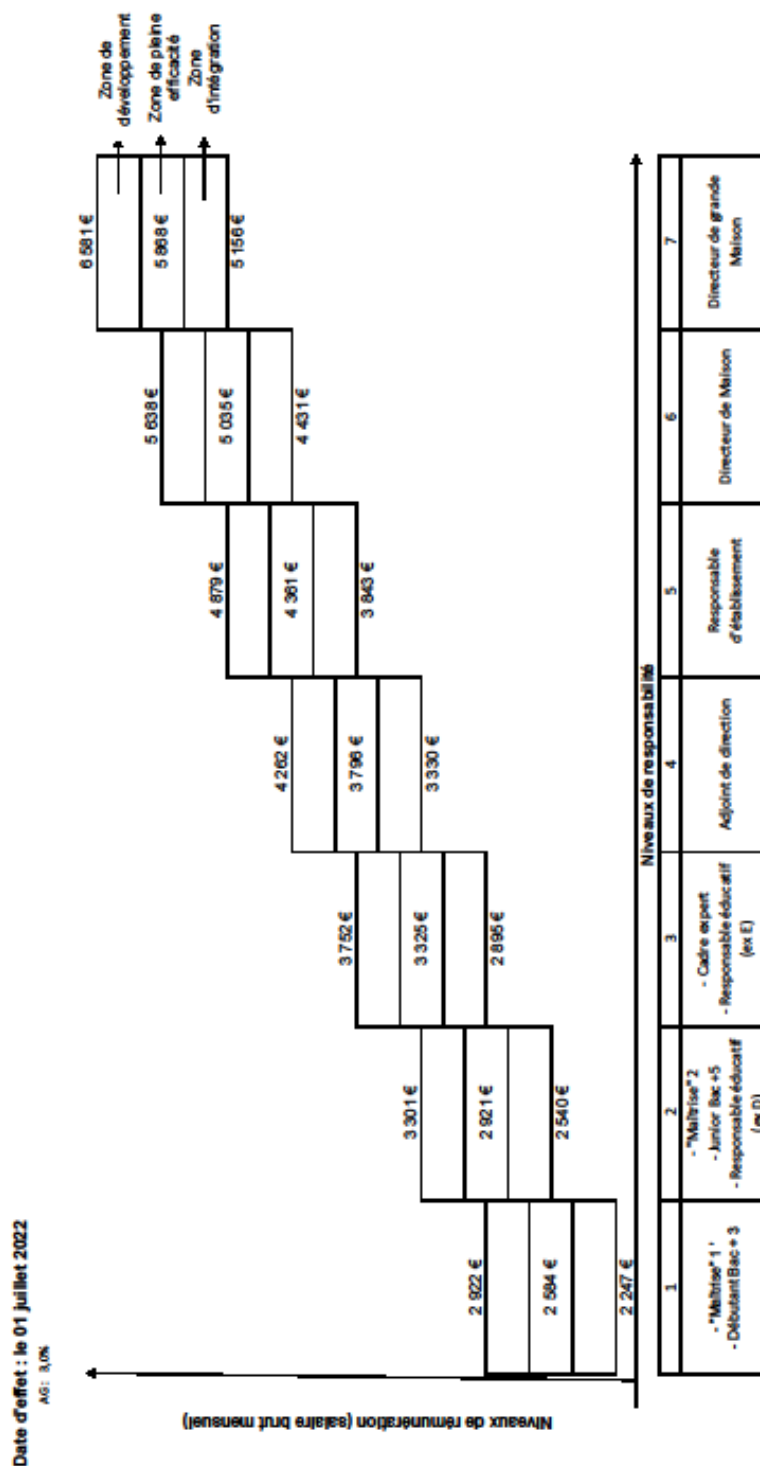
## 4.3. - Autres compléments de rémunération ou indemnités

Les seules compensations et/ou indemnités qui seront maintenues, seront liées à la mobilité géographique induite par le parcours professionnel et effectuée en plein accord avec l'employeur. Il s'agit par exemple des frais liés à une mutation (déménagement, frais d'agence de location...). Ces compensations seront liées à une situation temporaire, elles ne constitueront pas un avantage acquis. Si la mobilité entraîne des diminutions de responsabilité, des différentiels temporaires (dégressifs ou non) seront établis.

# SYSTEME DE REMUNERATION – FONCTION CADRE

## au 1er juillet 2022

### SYSTEME DE REMUNERATION DES FONCTIONS CADRES



N.B : Ces niveaux de responsabilité sont indicatifs et concernent les cadres opérationnels dans les Maisons

ACCORD COLLECTIF du 20 décembre 2006 SUR  
LA NEGOCIATION ANNUELLE CONCERNANT  
LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Les dispositions de cet accord sont applicables uniquement aux salariés cadres éducatifs et vie scolaire.**

Les dispositions précédées d'une barre verte à pois sont applicables aux **cadres éducatifs et aux cadres vie scolaire**.

### **Article 6.2. : Les cadres éducatifs**

Une démarche de pesée des postes des cadres éducatifs a été menée en 2006 et va se traduire :

- d'une part, par une revalorisation étudiée au cas par cas selon les résultats individuels de la pesée,
- d'autre part, par une harmonisation des intitulés de fonction de ces cadres ; ainsi, pour illustrer le sens de l'évolution du métier de cadre éducatif, il a été convenu de ne retenir à terme, que l'appellation de « chef de service éducatif » et de la substituer à celle de responsable éducatif pour les niveaux 2, 3 ou 4.

ACCORD COLLECTIF du 21 décembre 2005 SUR  
LA NEGOCIATION ANNUELLE CONCERNANT  
LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux **cadres intégrés à l'horaire collectif et cadres en forfait jours**.

**Article 5 :**

A compter du 1er janvier 2006, le mode de calcul de l'indemnité pour le travail le dimanche et les jours fériés est modifié comme suit :

Les personnels salariés non cadres, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés (à l'exclusion de la période de présence en chambre de veille), bénéficient d'une indemnité horaire fixée à **4 euros** bruts par heure de travail effectif.



**AVENANT du 11 décembre 2009 PORTANT REVISION  
DES ACCORDS RELATIFS  
A L'ORGANISATION DES ASTREINTES DU PERSONNEL CADRE**



**Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.**

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux **cadres intégrés à l'horaire collectif et aux cadres en forfait jours.**

#### **4.4. - Les contreparties**

En contrepartie de la réalisation d'astreintes opérationnelles et de l'obligation de disponibilité en découlant, la Fondation d'Auteuil privilégie une rémunération sous la forme de l'attribution d'un logement de fonction. Cet avantage en nature logement comprend la réalisation d'astreintes à hauteur de 26 semaines sur l'année.

Dès lors que la Fondation d'Auteuil est dans l'impossibilité de mettre à disposition un logement une indemnité d'astreinte est octroyée de manière forfaitaire selon les modalités suivantes :

- 24 MG1 bruts pour une période d'astreinte au maximum de 24 heures
- 103 MG1 bruts pour une période de 5, 6 ou 7 jours en continu

Le présent dispositif de compensation n'est pas cumulable avec des avantages (notamment contractuels) précédemment consentis, ayant la même finalité.

#### **4.5. - Cas particulier des petits établissements isolés**

Les petits établissements isolés géographiquement ont des effectifs insuffisants pour mettre en place une organisation des astreintes à deux niveaux. Pour ces derniers, les cadres de direction qui n'ont pas d'autre choix que de réaliser des interventions de premier niveau (astreintes opérationnelles), bénéficient des modalités prévues à l'article 4.4 ci-dessus, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans l'hypothèse où le cadre concerné serait amené à effectuer successivement des périodes d'astreintes opérationnelles et des périodes d'astreintes de décision, le cumul de l'ensemble des périodes d'astreintes ne pourrait en aucun cas dépasser 26 semaines sur l'année.

Dans l'hypothèse où le cadre concerné serait amené à effectuer sur une même période des astreintes opérationnelles et des astreintes de décision, seule la contrepartie la plus favorable s'appliquerait. Il ne pourrait en aucun cas y avoir de cumul des contreparties.

---

<sup>1</sup> Pour information, le Minimum Garanti est fixé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 à 3,31 € bruts

### 5.3. - Les contreparties des astreintes de décision

Dans la mesure où les interventions de deuxième niveau sont par définition extrêmement rares, et que l'obligation de disponibilité en découlant est moins contraignante, il est expressément prévu que les contreparties définies à l'article 4.4 pour les astreintes opérationnelles ne s'appliquent pas dans cette hypothèse.

En contrepartie des astreintes de décision par nature exceptionnelles et réservées à des situations particulières, la Fondation d'Auteuil privilégie une rémunération sous la forme de l'attribution d'un logement de fonction. Cet avantage en nature logement comprend la réalisation d'astreintes de décision à hauteur de 26 semaines sur l'année.

Dès lors que la Fondation d'Auteuil est dans l'impossibilité de mettre à disposition un logement de fonction une indemnité d'astreinte est octroyée de manière forfaitaire, selon les modalités suivantes :

50 € bruts pour une semaine d'astreinte (*7 jours en continu*)

La période d'astreinte suit obligatoirement cette formule, il ne peut y avoir de versement au prorata.

Le présent dispositif de compensation n'est pas cumulable avec des avantages (notamment contractuels) précédemment consentis, ayant la même finalité.

2.

**OTT - DUREE &  
ORGANISATION DU  
TEMPS DE TRAVAIL**



ACCORD DU 21 décembre 1999  
SUR L'AMENAGEMENT  
ET  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
AUX OAA



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à <b>tous les Cadres (hors formateurs et hors enseignants)</b> .
	Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux <b>Cadres intégrés à l'horaire collectif et aux Cadres en forfait jours</b> .
	Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux <b>Cadres intégrés à l'horaire collectif</b> .

**NB :**

Pour la Famille éducative non cadre, les dispositions de cet accord ont été remplacées par les dispositions comprises dans l'avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Pour la Famille Pédagogique, les dispositions concernant l'aménagement du temps de travail sont précisées dans l'accord du 3 mai 2012.

## CHAPITRE I Dispositions générales

### Article 1 : Champ d'application

Les dispositions et règles qui suivent s'appliquent à tous les établissements de la Fondation qui relèvent du Protocole Social de la Fondation signé le 1/01/1988, modifié les 13/12/1991, 7/05/1996, 27/05/1997 et le 5/5/1999. Le Protocole Social est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, quai de Jemmapes 75011 Paris et au secrétariat du greffe des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord ne s'applique pas dans les établissements de Fournes-en-Weppes (*Maison Saint-Jacques*), et de La Montagne à La Réunion (*Maison La Ruche*) pour le personnel qui relève soit de la Convention Collective de 1966, soit de celle de 1951, soit du livre IX du code de la santé publique.

Le présent accord concerne les catégories socioprofessionnelles que sont les AES (*Administration Et Service*) et les Educateurs. Il ne concerne pas le corps enseignant conformément à l'annexe 2 du protocole.

### Article 2 : Cadre de référence légal et conventionnel

L'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fondation (ARTT) s'opèrent dans le cadre de la loi n° 98.461 du 13 juin 1998 et de la loi dite Aubry 2 qui devrait être prochainement promulguée d'une part, et en application de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (accord de branche dit UNIFED), accord étendu le 4 août 1999, d'autre part. Enfin, ils s'inscrivent dans les modalités définies dans le cadre du Protocole Social OAA ; les orientations et règles ci-après adaptent et complètent en conséquence ledit Protocole.

### Article 3 : Rappel des axes stratégiques de la Fondation relatifs à la mise en place des 35 heures

1. Se donner un cap et des modalités communs pour l'ensemble des Educateurs et AES, cadres et non cadres autour de 1575 heures annuelles, cap qui permet d'assurer la continuité de l'**accueil** et du **service des jeunes** (sans morcellement ou cloisonnement professionnel) dans le respect du Projet Educatif et Pastoral de la Fondation et d'une démarche Qualité spécifique.
2. Favoriser la création d'emplois, en tenant compte de l'effort important déjà réalisé en la matière ces cinq dernières années, notamment avec l'annualisation des éducateurs (**cf. annexe 1 de ce document**) ; sauvegarder l'**équilibre économique** quelque peu fragilisé ces trois dernières années et faire face au coût de l'ARRT approchant les 40 MF.
3. Réaffirmer **la mission de la Fondation, et concilier son organisation du travail avec le progrès social** que représente l'ARTT et tenir compte des attentes et du bien-être de chacun. Impliquer chaque unité de travail dans le choix collectif et individuel d'une formule d'ARTT proposée dans l'accord ou dans ses futurs avenants. Repenser nos modes d'organisation pour une meilleure efficacité et service aux jeunes.
4. Maintenir les salaires et poursuivre leur valorisation pour tenir compte d'une plus grande professionnalisation et du développement nécessaire du travail éducatif en équipe élargie.

### Article 4 : Ampleur de la réduction du temps de travail

La durée collective du travail effectif est portée à la date d'effet de cet accord, à 35 heures par semaine en moyenne, dans le cadre d'un horaire annualisé sur une base de 1 575 heures. Cette réduction est appréciée à partir d'un mode constant de décompte des éléments de l'horaire de travail appliqués aux différents personnels et présentés en **annexe n°2**. Cette réduction sera majorée des congés individuels acquis par ancienneté, congés qui font l'objet d'un élargissement pour les éducateurs non cadres, élargissement défini à l'article n° 18.3 sous forme de jours dits de ressourcement. En ce qui concerne tous les cadres, les jours d'ancienneté sont définitivement intégrés dans les 23 jours de repos liés à l'ARTT (**cf. article n° 21.2**) et sont instaurés six jours de ressourcement dont les modalités s'apparentent à celles définies pour les éducateurs en annexe 3 et seront précisées dans le prochain accord de classification des cadres.

## **Article 5 : Définition du temps de travail effectif**

La durée du travail fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage, à la collation et au repas. La durée d'un travail effectif est "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

Le repos quotidien correspond à l'intervalle de temps entre deux journées de travail, étant entendu que la journée de travail débute à la première prise de service.

Les heures de repas ne sont pas du temps de travail effectif, mais du temps libre mis à profit par chaque salarié. Les pauses ne sont pas du temps de travail effectif, mais du temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut s'éloigner de son poste de travail. Cependant des dispositions particulières applicables à certaines catégories de personnel ou de service peuvent prévoir une rémunération de ces temps lorsqu'ils sont, par nécessité, du travail effectif.

## **CHAPITRE II**

### ***Dispositions générales sur le temps de travail***

## **Article 8 : Durée maximale hebdomadaire**

La durée hebdomadaire maximale fixée par la loi à 48 heures est réduite à 44 heures. Les dérogations sont prévues aux articles R. 212-3 à R. 212-9 du code du travail et par les accords internes aux OAA.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à 44 heures sur 4 semaines consécutives.

## **Article 9 : Repos quotidien**

Par dérogation au principe fixé par l'article 6 de la loi du 13 juin 1998 et en application du décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien, la durée minimale de 11 heures de repos entre 2 journées de travail peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le coucher et le lever des jeunes. Ceux-ci acquièrent une compensation de 2 heures. Les heures acquises à ce titre, lorsqu'elles atteignent 8 heures, ouvrent droit à des journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai de 6 mois.

## **Article 10 : Pause**

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des jeunes.

## **Article 11 : Répartition du travail**

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur 4, 5 ou 6 jours.

Dans le cadre de la quatorzaine, le travail est réparti de manière à assurer au salarié 4 jours de repos dont au moins 2 jours consécutifs (excepté les camps).

## **Article 12 : Heures supplémentaires**

Le recours aux heures supplémentaires doit rester tout à fait occasionnel ou lié à des circonstances exceptionnelles. Le contingent d'heures supplémentaires annuel est fixé à 110 heures à compter du 1er septembre 2000 et sous réserve qu'il ne soit pas réexaminé par l'accord de branche.

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à repos compensateur de remplacement majoré dans les conditions légales. A défaut, elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

Les dates de ces repos seront demandées par le salarié dans un délai maximum de trois mois suivant l'ouverture du droit, et avec un préavis de deux semaines, de préférence dans une période de faible activité.

Les heures effectuées au-delà :

- de 44 heures hebdomadaires,
- de 39 heures, moyenne sur la période,

constitueront des heures supplémentaires et ouvriront droit au repos compensateur de remplacement, à défaut à une majoration de salaire dans les conditions légales.

## *CHAPITRE IV*

### *Dispositions spécifiques*

#### **Article 20 : Salariés à temps partiel**

##### **20.1. - Principe de base**

Le temps de travail des salariés à temps partiel se trouve réduit dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein. Compte tenu de la variété des horaires, les salariés seront informés par un avenant, de l'application de la réduction du temps de travail les concernant individuellement. Ils pourront déposer par écrit, sous un délai d'un mois à réception de celui-ci, une demande de maintien du temps de travail, pour être prioritaire dans le cadre des 15 % de postes créés à leur intention et à condition qu'ils soient en adéquation avec les compétences requises par ces nouveaux emplois.

La référence hebdomadaire du temps de travail sera privilégiée pour le personnel administratif, sauf s'il s'agit pour une unité de travail d'une mesure collective y dérogeant.

##### **20.2. - Heures complémentaires**

Afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements relevant du présent accord, et conformément au nouvel article L. 212-4-3 du code du travail, issu de la loi du 13 juin 1998, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue du contrat.

##### **20.3. - Délai de prévenance**

La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit après consultation des instances représentatives du personnel, sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

##### **20.4. - Garanties individuelles**

Egalité des droits : les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, en prenant compte les spécificités de la fonction à pourvoir.

Rémunération : lorsqu'un salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de la rémunération mensualisée.

Période minimale de travail continu : la période minimale de travail continu rémunérée est fixée à 2 heures.

##### **20.5. - Interruption d'activité**

Nombre : le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées au cours d'une même journée ne peut être supérieur à 2.

Durée : la durée de l'interruption entre deux prises de service peut être supérieure à 2 heures.

##### **20.6. - Contrepartie spécifique à l'interruption d'activité**

L'amplitude de la journée de travail est limitée à 11 heures.



## **20.7. - Temps partiel annualisé choisi**

L'abattement sur les cotisations sociales visé à l'article L. 322-12 du code du travail demeure ouvert dans le cadre d'un temps partiel annualisé et conformément à l'accord de branche.

## **Article 21 : Dispositions spécifiques aux Cadres**

### **21.1. - Durée du travail**

Les cadres ont une durée collective du travail semblable à celle des non cadres, à savoir un cap commun de 1575 heures annualisées.

Cependant, trois catégories sont à considérer :

- ❑ Les cadres qui n'ont pas de responsabilité d'encadrement d'équipe et dont les horaires peuvent être déterminés, sont soumis en principe à l'horaire général et aux mesures collectives de réduction et d'aménagement de leur service ou activité ;
- ❑ Les cadres dont l'activité suppose une capacité à adapter leur horaire en fonction de l'évolution de l'activité et des équipes qu'ils encadrent pourront bénéficier d'un forfait individuel contractuellement défini et en priorité d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (23 JRTT) ;
- ❑ Les cadres dirigeants, Directeurs de la Fondation, Directeurs de Maison ou Chefs d'Etablissement en exercice, Responsables de sites, sont des cadres de haut niveau dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilités impliquent une importante délégation de pouvoir. Ils bénéficient d'une indépendance dans l'organisation de leur travail et d'une large autonomie dans leur prise de décision, en raison des responsabilités qu'ils assument. Leurs appointements sont réputés rémunérer leurs contraintes d'activité. Néanmoins, ils pourront s'ils le souhaitent, bénéficier de JRTT à condition qu'ils en consacrent au moins un tiers à la formation au sens large (la leur et la formation interne et externe).

Dans tous les cas, une mesure de suivi de l'activité (telle que relevé d'heures) sera mise en place afin de garder l'esprit de la réduction du temps de travail et de mettre en place les mesures organisationnelles adaptées.

Pour les cadres non soumis à un horaire collectif de travail, la période de référence sera l'année civile (ou scolaire pour les responsables éducatifs et pédagogiques).

### **21.2. Nouvelle classification des Cadres**

La nouvelle classification des cadres AES et des non cadres dont les fonctions n'auraient pas été répertoriées dans le précédent accord du 5 mai 1999 prendra effet le 1<sup>er</sup> septembre 2000, sous réserve que l'avenant soit signé par les parties au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2000 et en tout état de cause dans les 4 mois qui suivent sa signature. Cet avenant prendra également en compte les cadres éducatifs et les responsables d'établissements scolaires et fixera les nouveaux axes de politique salariale pour l'ensemble de l'encadrement de la Fondation. A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2000, les jours d'ancienneté sont intégrés dans les 23 JRTT et les six jours maximum dits de ressourcement seront mis en place selon le calendrier d'acquisition présenté en annexe 3.

## ***CHAPITRE VI Mise en œuvre de l'accord***

### **Article 23 : Adhésion a l'accord**

Conformément à l'article L.132-9 du livre 1er du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Fondation, qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

## **Article 24 : Durée et accord d'adaptation**

### **24.1. - Durée et Commission de suivi**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois et réglementations relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de mettre en place une commission de suivi (qui comprend l'ensemble des négociateurs de cet accord et toute personne invitée en accord avec les négociateurs) et de se réunir d'une part au moins trois fois d'ici fin avril 2000 dans le cadre de la réactualisation de l'accord d'annualisation des éducateurs et d'autre part au cours du premier semestre 2001.

### **24.2. - Accord d'adaptation**

A l'avenir, le régime d'annualisation du temps de travail institué par le présent accord pourra être adapté pour de nouvelles situations de modulation ou de cycle par un projet d'accord collectif conclu au niveau d'un ou plusieurs établissements entre le Directeur de Maison et les organisations syndicales représentatives de Maison, sous réserve que ce projet d'accord s'inscrive dans le cadre du présent accord national et de l'accord d'annualisation des éducateurs. Il devra être obligatoirement validé et signé par les parties contractantes du présent accord avant sa mise en œuvre.

## **Article 25 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision pour l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'accord révisé.

## **Article 26 : Conditions suspensives et dénonciation**

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à la condition de :

- l'avis favorable du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sur cet accord et la prise en charge par l'URSSAF des aides financières prévues par la loi et indiquées ci-dessus ;
- l'agrément ministériel (article 16 de la loi de 1975) du présent accord, si celui-ci s'avère nécessaire pour les maisons conventionnées et habilitées.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 6 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Le présent accord pourra être dénoncé, notamment pour les motifs suivants :

- modifications des dispositions législatives et réglementaires ayant contribué à la conclusion de cet accord ;
- suppression de l'aide structurelle permanente de l'Etat et des allègements de cotisations patronales ;
- rupture de l'équilibre financier de la Fondation du fait de la mise en œuvre du présent accord.

## **Article 27 : Date d'effet et période d'adaptation**

Le présent accord prend effet au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la promulgation de la seconde loi. Cependant l'automatisation des opérations de paie (mise à jour du logiciel), peuvent toutefois entraîner un délai de mise en œuvre de quelque mois qui fera l'objet d'un suivi particulier et d'une information des négociateurs. De même, il est convenu d'une période de transition et d'adaptation allant jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2000 de manière à permettre collectivement et individuellement à chaque unité de travail de choisir et de se caler dans ce nouveau dispositif ainsi que de valider l'organisation pour la rentrée scolaire 2000. En tout état de cause, l'horaire collectif devra correspondre pour l'année 2000 à une base de 1575 h.

## **Article 28 : Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le 16<sup>ème</sup> arrondissement.

Fait à Paris, le 21 décembre 1999

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 JUIN 2000 SUR LA CLASSIFICATION ET LES  
REMUNERATIONS DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DE SERVICES - AES  
DE LA FONDATION LES ORPHELINS APPRENTIS D'AUTEUIL

AVENANT A L'ACCORD du 5 mai 1999  
FONCTIONS CADRES AES ET EDUCATIVES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à **tous les Cadres (hors formateurs et hors enseignants)**.

**Article 5 : Les cadres et l'aménagement et la réduction du temps de travail :**

- Les 23 JRTT (*en sus des 25 jours de congés payés*) accordés dans le cadre de l'accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail représentent une formule très avantageuse censée compenser pour les cadres de la Fondation des temps d'astreinte, de déplacement et de voyage pourvu que ces temps soient occasionnels et qu'il n'y ait pas de temps de responsabilité ou d'intervention spécifique. Les jours travaillés représentent en moyenne 202 jours par an, alors que le nouveau cadre légal (*Loi Aubry II*) les fixe à 217 jours.
- De même, les cadres dirigeants (*Comité de Direction et Directeurs de Maison ou de Site en fonction*) devront consacrer un tiers de ces 23 jours pour se former ou participer à des actions de formation auprès des salariés de la Fondation ou à l'extérieur.
- Comme prévu dans l'accord ARTT, **des jours de ressourcement** qui se substituent aux jours d'ancienneté seront proposés selon le calendrier d'acquisition défini dans l'accord du 21 décembre 1999. Chacun restera libre d'en bénéficier ou pas, y compris d'être force de proposition sur le contenu de ces jours. Pour les cadres, ces jours de ressourcement seront à prendre comme tels et ne peuvent être assimilés à des JRTT « classiques » ou à des congés.

AVENANT du 7 juin 2000 A L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU  
TEMPS DE TRAVAIL AUX OAA DU 21 DECEMBRE 1999

DISPOSITIONS GENERALES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux **Cadres intégrés à l'horaire collectif**.

## Article 12 : Heures supplémentaires

(...)

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de :

- 44 heures hebdomadaires,
- **35 heures**, moyenne sur la période,

constitueront des heures supplémentaires et ouvriront droit au repos compensateur de remplacement, à défaut à une majoration de salaire dans les conditions générales.

Il est précisé que cette période est l'année.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure.

De manière exceptionnelle, pour les salariés reprenant leur service le dimanche après-midi, après un congé ou des JRTT d'une durée hebdomadaire, les heures effectuées jusqu'au début de la veille nocturne pourront être rattachées à la semaine civile suivante débutant le lundi à 0 heure, sans perte du bénéfice de la prime de dimanche.

### Rappel :

Les salariés entrant à la Fondation, les CDD, les intérimaires travaillent en principe 35 heures sur 45 semaines. Les salariés présents à la Fondation avant la mise en place de la Réduction du Temps de Travail qui en font la demande, sous réserve de l'accord de l'employeur, peuvent choisir la formule de 35 heures sur 45 semaines dans le cadre de l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail à la Fondation ; elle est en effet l'application la plus simple et la plus immédiate de la loi Aubry.

AVENANT du 7 juin 2000 A L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET  
LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX OAA DU 21 DECEMBRE 1999

DISPOSITIONS GENERALES



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux **Cadres intégrés à l'horaire collectif**.

*CHAPITRE V*  
*Dispositions spécifiques*

**Article 20 : Salariés à temps partiel**

**20.1. - Principe de base**

(...)

Le cadre hebdomadaire ou mensuel est la référence du temps de travail des salariés à temps partiel.

La réduction du temps de travail s'applique en conséquence aux salariés à temps partiel, au prorata et en priorité, dans le cadre de la semaine ou du mois (sur le modèle des 35 heures sur 45 semaines des salariés à temps plein).

Cependant, et dans le cadre d'une mesure dérogatoire et transitoire, il est possible d'appliquer aux salariés à temps partiel présents dans la Fondation avant le 31/12/99 qui en feraient la demande, la formule II (sur le modèle des 36,5 heures des salariés à temps plein avec 9 JRTT). Ces JRTT seraient à prendre sur le rythme d'un jour par mois (sur les 9 mois scolaires).

**AVENANT du 11 décembre 2009 PORTANT REVISION  
DES ACCORDS RELATIFS A  
L'ORGANISATION DES ASTREINTES DU PERSONNEL CADRE**



**Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.**

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte à carreaux sont applicables aux **Cadres intégrés à l'horaire collectif et aux Cadres en forfait jours.**

## **PREAMBULE**

Dans l'objectif de permettre la garantie de la continuité d'ouverture de certains services, la qualité des prestations que la Fondation d'Auteuil doit aux jeunes qu'elle accueille ainsi que la sécurité des personnes et des biens, il a été arrêté ce qui suit en application des dispositions de l'article L. 3121-5 du Code du travail.

La Fondation d'Auteuil souhaite toujours reconnaître le meilleur des pratiques. Elle souhaite notamment mieux reconnaître la difficulté des métiers de l'éducation de manière générale mais aussi l'évolution du métier de chef de service éducatif qui articule de manière importante aujourd'hui un rôle de référent éducatif avec un véritable rôle d'encadrant. Il s'agit donc de concilier une double dimension :

- Éducative (*réfèrent / formateur et soutien des équipes, interfaces partenaires, etc.*),
- Administrative et organisationnelle (*organisation du temps de travail, cadrages objectifs et projet du service, supervision des écrits, entretiens de progrès...*)

Pour mémoire, le régime des astreintes des cadres au sein de la Fondation d'Auteuil a été fixé par les textes suivants :

- L'accord sur les astreintes pour les RE et CSE du 01 avril 2005 définissait les astreintes et leurs contreparties pour les cadres éducatifs de niveaux 2 et 3.
- L'accord NAO du 21 décembre 2005 qui a réévalué la contrepartie applicable aux astreintes effectuées par des cadres éducatifs de niveaux 2 et 3.

Compte tenu de son objectif constant de valorisation des contraintes liées aux métiers de l'éducation, la Fondation d'Auteuil souhaite revoir le dispositif des astreintes des cadres applicables au sein de la Fondation d'Auteuil s'agissant de la réalisation et de l'indemnisation des astreintes.

Aux fins de revoir ce dispositif, la Fondation d'Auteuil a examiné les textes existant dans les autres branches dont l'activité se rapproche de la sienne dont l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif signé 22 avril 2005 qui a pris en compte des éléments que la Fondation d'Auteuil souhaite également reconnaître.

Ainsi, la Fondation d'Auteuil a souhaité réengager des négociations sur le thème des astreintes, en s'inspirant de ces dispositions tout en ajoutant la prise en compte de ses propres spécificités organisationnelles. En effet, compte tenu de l'organisation de l'activité et de la prise en charge des jeunes, il existe, non pas un seul mais deux niveaux d'intervention au sein de la Fondation d'Auteuil, qui doivent être reconnus et valorisés au plus près du niveau de contraintes réel.

Le présent avenant a donc pour objectif de revoir le régime applicable aux astreintes des cadres au sein de la Fondation d'Auteuil :

En conséquence, à compter de la date d'application du présent avenant de révision, les dispositions des accords précités ayant le même objet cesseront de s'appliquer, seules seront applicables les dispositions du présent avenant.

Pour autant, dans un souci de clarté, et afin d'éviter les renvois entre des textes différents, les signataires du présent avenant souhaitent que toutes les dispositions se rapportant à l'organisation des astreintes du personnel cadre soient réunies dans un seul et même texte. A ce titre, la totalité des dispositions de l'accord du 1er avril 2005 et l'article 6 de l'accord NAO du 21 décembre 2005 ont été réécrites, les dispositions qui suivent se substituent totalement et définitivement à ces deux textes qui n'ont donc plus vocation à s'appliquer.

Le présent avenant vaut dénonciation de tous les usages et engagements unilatéraux portant sur le même objet que le présent accord, en vigueur au sein des différents établissements de la Fondation d'Auteuil.



## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés cadres de la Fondation d'Auteuil, à l'exclusion des cadres dirigeants.

## **Article 2 : Durée – Renouvellement - Révision**

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er janvier 2010.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

A compter de la date d'application du présent avenant, les dispositions des différents textes ayant le même objet cesseront de s'appliquer, seules seront applicables les dispositions du présent accord.

Le présent accord vaut dénonciation de tous les usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein des différents établissements de la Fondation d'Auteuil relatifs aux astreintes du personnel cadre.

### **➤ Révision**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées en tout ou partie en application de l'article L. 2222-5 du Code du Travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant. La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes par écrit et comporter 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 devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.



Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront et seront opposables à la Direction et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant de révision, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt.

### ➤ **Dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé en application de l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Le présent avenant constitue un tout indivisible, il ne pourra être dénoncé qu'en totalité.

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

La dénonciation prendra effet au terme d'un préavis de trois mois. A cette date, l'avenant dénoncé continuera de produire effet conformément aux dispositions légales pendant 12 mois, sauf application d'un accord de substitution.

En cas de dénonciation du présent avenant et en l'absence de conclusion d'un nouvel accord, dans le délai requis, le présent avenant cessera de produire effet.

## **Article 3 : La définition des astreintes**

Conformément à l'article L. 3121-5 du Code du travail, le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Compte tenu de l'organisation des activités et de la prise en charge des jeunes au sein de la Fondation d'Auteuil, il convient de distinguer les astreintes opérationnelles (interventions de premier niveau) des astreintes de décision (interventions de deuxième niveau).

- **Astreintes opérationnelles** : l'astreinte opérationnelle consiste en l'obligation pour le salarié de pouvoir être joint par téléphone à tout moment de sa période d'astreinte, préalablement définie, et d'être en mesure de se rendre sur le site, en cas d'événement qui requiert sa présence.
- 
- **Astreintes de décision** : les cadres de direction peuvent être sollicités, le cas échéant, dans un deuxième temps, pour faire face à des situations particulières et exceptionnelles qui relèvent nécessairement de leur champ de responsabilité. Elles ne peuvent être mises en place que lorsque le cadre concerné supervise, dans le cadre de cette astreinte, plusieurs établissements en sus de son propre établissement.

## **Article 4 : Les astreintes opérationnelles**

### **4.1. - Les catégories de personnels visés**

Peuvent être amenés à effectuer des astreintes opérationnelles éducatives :

- les chefs de service éducatifs de niveau 2, 3 ou 4 de la classification des fonctions cadres,
- par exception les directeurs d'établissements, les adjoints de direction et directeurs adjoints dans les petits établissements isolés.

## **4.2. - Les compétences associées**

Le cadre d'astreinte doit posséder le niveau de délégation requis en lien avec le contexte d'intervention, tel que défini au paragraphe précédent sur les types d'intervention.

Ce niveau de délégation est apprécié par la personne en charge de l'organisation des astreintes sur le site.

*Suivant les circonstances, le niveau d'urgence et de responsabilité requis, le cadre d'astreinte peut être amené à assurer à son tour le lien avec le cadre de Direction assumant la responsabilité de l'établissement selon les modalités retenues localement.*

## **4.3. - L'organisation des astreintes opérationnelles éducatives**

### **4.3.1. Les obligations du salarié**

L'astreinte opérationnelle consiste en l'obligation pour le cadre d'astreinte, au-delà de sa période de travail, du fait de sa mission, de :

- pouvoir être joint par téléphone à tout moment de la période d'astreinte préalablement définie,
- et par ailleurs selon les besoins :
- soit intervenir à distance pour donner les consignes nécessaires,
- soit se rendre sur le site, en cas d'accident ou d'événement qui requerrait sa présence, dans un délai de l'ordre de 30 minutes.

Il est rappelé que le règlement des difficultés survenant en cours d'astreintes doit s'opérer prioritairement par téléphone, en déléguant aux salariés présents sur l'établissement, lorsque cela relève de leurs compétences, la mise en œuvre des solutions adoptées par téléphone. Ce n'est qu'en cas de nécessité que le cadre d'astreinte se rendra sur le site de l'établissement concerné.

### **4.3.2. Les types d'intervention**

Les types d'intervention qui amènent à solliciter un cadre d'astreinte sont des situations qui sortent du cadre habituel d'intervention et de responsabilité de l'équipe (*ou de l'intervenant*) éducative présente sur le site et impliquant, soit une communication d'information (*comme prévu et défini en interne dans l'établissement*), soit un appui / conseil à distance, soit une intervention sur le site (*le cadre d'astreinte étant juge de la nécessité de se déplacer*).

Chaque situation où l'intervention du cadre d'astreinte est sollicitée doit être appréciée avec discernement, selon le degré d'urgence et le niveau de responsabilité à engager.

Il peut être donné à titre indicatif la liste des situations suivantes :

- situations suscitées par la visite imprévue de personnes extérieures (*famille...*),
- intrusion dans les locaux de personnes extérieures (*jeunes ou adultes*),
- situations qui nécessitent l'intervention d'un tiers extérieur (*gendarmerie, médecin, pompiers...*),
- événement exceptionnel entraînant un problème de disponibilité auprès des jeunes (*déplacement que ne peut assurer l'équipe, pallier l'absence d'un éducateur...*),
- situations non maîtrisées susceptibles de générer un problème de prise en charge des jeunes (*conflit dans le groupe, mise en danger d'un jeune par lui-même...*).

## **4.4. - Les contreparties**

En contrepartie de la réalisation d'astreintes opérationnelles et de l'obligation de disponibilité en découlant, la Fondation d'Auteuil privilégie une rémunération sous la forme de l'attribution d'un logement de fonction. Cet avantage en nature logement comprend la réalisation d'astreintes à hauteur de 26 semaines sur l'année.

Dès lors que la Fondation d'Auteuil est dans l'impossibilité de mettre à disposition un logement une indemnité d'astreinte est octroyée de manière forfaitaire selon les modalités suivantes :

- 24 MG<sup>2</sup> bruts pour une période d'astreinte au maximum de 24 heures
- 103 MG1 bruts pour une période de 5, 6 ou 7 jours en continu

Le présent dispositif de compensation n'est pas cumulable avec des avantages (notamment contractuels) précédemment consentis, ayant la même finalité.

#### **4.5. - Cas particulier des petits établissements isolés**

Les petits établissements isolés géographiquement ont des effectifs insuffisants pour mettre en place une organisation des astreintes à deux niveaux. Pour ces derniers, les cadres de direction qui n'ont pas d'autre choix que de réaliser des interventions de premier niveau (astreintes opérationnelles), bénéficient des modalités prévues à l'article 4.4 ci-dessus, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans l'hypothèse où le cadre concerné serait amené à effectuer successivement des périodes d'astreintes opérationnelles et des périodes d'astreintes de décision, le cumul de l'ensemble des périodes d'astreintes ne pourrait en aucun cas dépasser 26 semaines sur l'année.

Dans l'hypothèse où le cadre concerné serait amené à effectuer sur une même période des astreintes opérationnelles et des astreintes de décision, seule la contrepartie la plus favorable s'appliquerait. Il ne pourrait en aucun cas y avoir de cumul des contreparties.

### **Article 5 : les astreintes de décision**

#### **5.1. - Les catégories de personnels visées**

Les Directeurs d'établissements, Directeurs adjoints et adjoints de direction peuvent être appelés à participer, en dehors de leurs plages de travail, à un service d'astreinte de décision en supervision de plusieurs établissements.

#### **5.2. - L'organisation des astreintes de décision**

##### *5.2.1. Les obligations du salarié*

L'astreinte de décision consiste en l'obligation pour le cadre de direction d'astreinte du fait de ses responsabilités, de :

- pouvoir être joint par téléphone à tout moment ou dans de brefs délais
- et par ailleurs selon les besoins :
- soit d'intervenir à distance pour donner les consignes nécessaires,
- soit se rendre sur le site, dans un délai raisonnable de l'ordre de 30 minutes, en cas d'accident ou d'événement grave qui requerrait sa présence,

##### *5.2.2. Les types d'intervention*

Les situations qui amènent à solliciter une intervention de deuxième niveau sont nécessairement exceptionnelles ou graves engageant potentiellement la responsabilité de la Fondation d'Auteuil. L'intervention ne pourra en tout état de cause être envisagée que lorsqu'une intervention de premier niveau ne saurait suffire.

Chaque situation pour laquelle l'intervention du cadre de direction d'astreinte est sollicitée doit être appréciée avec discernement, selon le degré d'urgence et le niveau de responsabilité à engager.

---

<sup>2</sup> Pour information, le Minimum Garanti est fixé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 à 3,31 € bruts

### **5.3. - Les contreparties des astreintes de décision**

Dans la mesure où les interventions de deuxième niveau sont par définition extrêmement rares, et que l'obligation de disponibilité en découlant est moins contraignante, il est expressément prévu que les contreparties définies à l'article 4.4 pour les astreintes opérationnelles ne s'appliquent pas dans cette hypothèse.

En contrepartie des astreintes de décision par nature exceptionnelles et réservées à des situations particulières, la Fondation d'Auteuil privilégie une rémunération sous la forme de l'attribution d'un logement de fonction. Cet avantage en nature logement comprend la réalisation d'astreintes de décision à hauteur de 26 semaines sur l'année.

Dès lors que la Fondation d'Auteuil est dans l'impossibilité de mettre à disposition un logement de fonction une indemnité d'astreinte est octroyée de manière forfaitaire, selon les modalités suivantes :

- 50 € bruts pour une semaine d'astreinte (7 jours en continu)

La période d'astreinte suit obligatoirement cette formule, il ne peut y avoir de versement au prorata.

Le présent dispositif de compensation n'est pas cumulable avec des avantages (notamment contractuels) précédemment consentis, ayant la même finalité.

### **Article 6 : Programmation des astreintes opérationnelles et de décision**

La programmation prévisionnelle individuelle des périodes d'astreinte est établie annuellement et pourra faire l'objet d'ajustements mensuels. En cas de circonstance exceptionnelle ce délai est ramené à un jour franc.

Les directeurs d'établissement, territoriaux et régionaux qui organisent les astreintes veilleront à ce que soient mis en œuvre les moyens nécessaires (formation, procédures, protocoles d'intervention, optimisation de la planification des temps travaillés...) pour limiter la prise en charge des incidents par le biais de la sujétion d'astreinte.

En outre, il sera recherché la meilleure répartition possible de la charge de travail entre les cadres concernés afin d'organiser les temps d'astreinte de manière équitable.

Il ne peut être effectué plus de 26 semaines d'astreinte par an.

### **Article 7 : Le temps d'intervention**

Toute intervention à l'intérieur de la période d'astreinte est constitutive d'un temps de travail effectif, décompté de la manière suivante, en fonction de l'organisation du temps de travail du cadre concerné :

Pour les cadres intégrés (qui ne sont pas soumis à un forfait annuel en jours) :

Le temps d'intervention est constitutif d'un temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Pour les cadres qui sont soumis à un forfait annuel en jours :

Le temps d'intervention, constitutif d'un temps de travail effectif, donne lieu à l'octroi d'un repos compensateur égal au temps d'intervention. La date de ce repos est fixée après proposition du salarié et accord de son responsable hiérarchique.

Par définition, les interventions pendant les périodes d'astreintes sont aléatoires et non programmables.

Le temps de déplacement accompli lors d'une période d'astreinte fait partie du temps d'intervention et constitue du temps de travail effectif. Le temps de déplacement pris en compte est celui correspondant au temps normal de trajet domicile-lieu de travail.



Lorsque le salarié n'intervient pas au cours d'une astreinte, les repos quotidien et hebdomadaire sont réputés avoir été pris en totalité.

Lorsque le salarié intervient au cours d'une astreinte, le temps d'intervention vient en déduction de la durée des repos quotidien et hebdomadaire.

### **Article 8 : Dépôt et publicité de l'avenant**

Le présent avenant a fait l'objet d'une information-consultation du Comité Central d'Entreprise.

La Direction remettra en main propre contre décharge ou adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise le présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception.

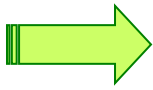
Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent avenant sera déposé, dans les formes légales à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris,  
le 11 décembre 2009



## ACCORD du 6 mai 2002 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT AUX OAA



**Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.**

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte rayée sont applicables aux **cadres AES intégrés à l'horaire collectif**.

Il est convenu ce qui suit :

### PREAMBULE

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes encadre le recours au travail de nuit pour l'ensemble des salariés et lève l'interdiction de travail de nuit des femmes, afin de se mettre en conformité avec la législation communautaire.

Le présent accord a pour objet d'organiser les conditions et garanties du recours au travail de nuit au sein de la Fondation, en application de l'article L 213-1 du Code du travail.

Les projets développés par la Fondation reposent sur une prise en charge continue des jeunes accueillis. Afin de mener à bien cet objectif, les parties conviennent qu'il est nécessaire qu'un certain nombre de personnes travaillent la nuit.

### Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux catégories professionnelles travaillant de nuit soit le personnel éducatif, les personnes qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Il est rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans, y compris ceux accomplissant des stages dans leur scolarité.

### DEFINITION ET ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT

#### Article 2 : Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit dans le cadre du présent accord tout temps de travail effectif effectué entre 22 heures et 7 heures du matin.

Les salariés qui accomplissent habituellement au moins 3 heures de leur temps de travail effectif durant cette plage horaire nocturne, et ce au moins deux fois par semaine seront considérés comme des travailleurs de nuit et bénéficieront des garanties du présent accord.

### **Article 3 : Durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit**

Les parties conviennent que le nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de travail nocturne ne peut être supérieur à huit. Cette durée maximale pourra cependant être dépassée si d'éventuelles dérogations sont prévues par accord de branche ou si des circonstances exceptionnelles le justifient, après consultation des délégués syndicaux et avis du CE, sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

La durée hebdomadaire de travail nocturne, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

## **CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT**

### **Article 4 : Temps de pause**

Dès lors que le temps de travail atteint 6 heures, une pause d'une durée minimale de 20 minutes est organisée. Il est prévu que celle-ci sera rémunérée lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail.

### **Article 5 : Vie familiale**

Pour répondre à la demande du législateur et au souhait exprimé par l'ensemble des parties, plusieurs mesures seront prises pour préserver la vie familiale et sociale des salariés travaillant la nuit :

Les salariés qui justifient d'obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail de nuit, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, peuvent demander leur affectation à un poste de jour, dans la mesure où celui-ci est disponible et compatible avec leur qualification professionnelle. Pour les mêmes motifs, les salariés peuvent refuser de travailler de nuit, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les différents établissements pourront par ailleurs prendre des mesures afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne l'accès aux moyens de transport.

### **Article 6 : Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste**

Les salariés travailleurs de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent s'ils souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, dans la mesure où celui-ci est compatible avec leur qualification professionnelle.

La même priorité s'applique aux salariés travaillant sur un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit.

### **Article 7 : Protection de la santé des travailleurs de nuit**

Pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs de nuit, plusieurs mesures seront prises :

Une visite auprès de la médecine du travail est organisée avant toute affectation d'une personne sur un travail de nuit et ensuite, une fois tous les six mois.

De plus, dès lors que le médecin de travail constate que l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, l'employeur devra transférer, à titre provisoire ou définitif, le salarié sur un poste de jour correspondant à sa qualification.

L'employeur doit également présenter au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au moins une fois par an les modalités d'application du travail de nuit, dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L 236-4 du Code du travail.



## **Article 8 : Protection de la maternité**

Les femmes enceintes ou ayant accouché peuvent demander à être dispensées de travailler la nuit pendant la durée de la grossesse et la durée du congé légal postnatal.

Le médecin du travail peut demander à ce que cette période soit prolongée d'un mois maximum.

Ce changement d'affectation n'entraînera aucune diminution de rémunération et la salariée mutée sur un poste de jour est soumise à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi de jour, le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu. Pendant la suspension de son contrat jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière de la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à charge de l'employeur dans les conditions prévues par la loi .

## **CONTREPARTIE LIEES AU TRAVAIL DE NUIT.**

### **Article 9 : Compensation financière pour les travailleurs de nuit**

Pour compenser la sujétion que constitue le travail de nuit, les parties ont décidé qu'une contrepartie financière, sous forme de 1.5 point d'indice mensuel pour toute nuit comportant au moins 3 heures de temps de travail effectif, sera accordée aux salariés travaillant de nuit dans les conditions énumérées à l'article 2 du présent accord et accomplissant au moins deux nuits par semaine.

### **Article 10 : Compensation financière pour les autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 alinéa 2 du présent accord mais qui accomplissent au moins 3 heures de temps de travail effectif sur la plage nocturne définie par le présent accord bénéficieront également, dès la première nuit travaillée, d'une compensation financière de 1.5 point d'indice mensuel pour toute nuit comportant au moins 3 heures de temps de travail effectif.

### **Article 11 : Repos compensateur**

En outre, un repos compensateur fixé à un jour par an est attribué à tout travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, en application de l'article L 231-4 du Code du travail.

## **MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

### **Article 12 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et mis en œuvre à compter du 10 mai 2002.

Les signataires conviennent de réexaminer les dispositions en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail de nuit ou d'adaptation de l'accord de branche sur ce sujet.

### **Article 13 : Dépôt légal**

Le présent accord est déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le 16<sup>ème</sup> arrondissement.

Fait à Paris le 6 mai 2002

**ACCORD COLLECTIF du 21 juin 2021 A L'ISSUE DE  
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) CONCERNANT  
LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET  
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L'ANNEE 2021**

**Article 5 – Maintien de l'indemnité de nuit pour les travailleurs de nuit en formation et en mission de représentant du personnel**

Les parties se sont mises d'accord pour que les **salariés travailleurs de nuit puissent, même lorsqu'ils sont en formation, bénéficier de l'indemnité pour travail de nuit pendant leur temps de formation.** De même, **le travailleur de nuit, titulaire d'un mandat de représentant du personnel, doit percevoir l'indemnité pour travail de nuit même lorsque, du fait des missions exercées dans le cadre de son mandat, il n'a pas assuré des heures effectives pendant la plage horaire spécifique de nuit.**

**Il s'agit là d'exception** au principe selon lequel **l'attribution de l'indemnité de nuit est conditionnée à l'exécution d'un travail effectif durant une plage horaire spécifique de nuit.**

**Cette mesure se substitue** à la disposition de même nature et moins favorable prévue **par l'article 9** de l'accord relatif au travail de nuit **du 6 mai 2002.**

Cette mesure se substitue à la disposition de même nature et moins favorable prévue par l'article 1-3-4 de l'avenant de révision des accords de la FENC en date du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Cette mesure se substitue à la disposition de même nature et moins favorable prévue par l'article 1-3-4 de l'avenant de révision des accords de la famille AES non-cadres en date du 7 décembre 2018.

**ACCORD COLLECTIF du 21 décembre 2005**  
**SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE**  
**CONCERNANT LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET**  
**L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux **Cadres intégrés à l'horaire collectif**.

**Article 5 :**

A compter du 1er janvier 2006, le mode de calcul de l'indemnité pour le travail le dimanche et les jours fériés est modifié comme suit :

Les personnels salariés non cadres, lorsqu'ils sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés (à l'exclusion de la période de présence en chambre de veille), bénéficient d'une indemnité horaire fixée à **4 euros** bruts par heure de travail effectif.



**ACCORD COLLECTIF du 17 mars 2011**  
**SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE**  
**CONCERNANT LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE EFFECTIVE ET**  
**L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**



**Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.**

**Attention ! Ces dispositions ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation d'Auteuil :**

	Les dispositions précédées d'une barre verte hachurée sont applicables aux <b>cadres intégrés à l'horaire collectif</b> .
	Les dispositions précédées d'une barre verte à pois sont applicables aux <b>cadres éducatifs et aux cadres vie scolaire</b>

### **Article 7 : Compensation du temps de transport**

L'article 2.13.2 de l'avenant famille éducative non cadre prévoit une compensation en repos lorsque le temps de trajet effectué au titre de déplacements professionnels hors présence des jeunes et en dehors du temps de travail planifié dépasse en durée le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

A compter du mois d'avril 2011, il a été décidé d'étendre cette disposition aux autres salariés d'Apprentis d'Auteuil à l'exception : des populations déjà exclues du champ d'application (cf. Article 1), des cadres dont les modalités d'organisation du temps de travail excluent toute référence à une base horaire (cadres dirigeants et cadres en forfait jours) et des salariés de la famille pédagogique pour lesquels une négociation est en cours.

En conséquence, 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.

Seul le trajet le plus direct pour se rendre sur le lieu de la mission et en revenir est pris en compte.

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 Via Michelin,
- 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...)

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.

Si de manière exceptionnelle, il existe un solde de repos en fin de période annuelle, ce repos fait l'objet d'un paiement au taux horaire normal du salarié.

## **Article 8 : Régime des transferts**

Les articles 2.16 et 1.3.3 de l'avenant famille éducative non cadre prévoient une indemnité spécifique pour les transferts.

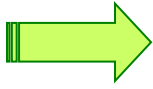
A compter du mois d'avril 2011, il a été décidé d'étendre cette disposition aux salariés de la famille AES non cadres et aux cadres éducatifs et vie scolaire.

Pour mémoire, les transferts sont des séjours d'une durée minimum de 24 heures consécutives, organisés pour les jeunes d'un établissement hors du site habituel et entraînant un découché pour le personnel (par exemple camps, colonies de vacances, chantiers extérieurs, etc.).

Tout transfert ouvre droit à une indemnité spécifique fixée à 3 points par journée de participation y compris pendant les jours de repos hebdomadaires compris dans le transfert.

La personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au directeur bénéficie en outre d'une indemnité de responsabilité fixée à deux points d'indice par journée d'exercice de responsabilité, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire compris dans le transfert.

**PROTOCOLE SOCIAL du 1er janvier 1988**  
**MODIFIE LE 13/12/1991, LE 05/05/1997 ET LE 21/12/1999**



**Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.**

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil :**

Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à **tous les cadres (hors formateurs et hors enseignants)**.

### **Article 13 : Congés annuels**

- 1) Tout membre du personnel ayant plus d'un an d'ancienneté ou exerçant un emploi à temps partiel au moins égal à un mi-temps, a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.
- 2) Les personnes ayant moins d'un an d'ancienneté ou exerçant un emploi à temps partiel inférieur à un mi-temps, auront droit à deux jours et demi par mois de service.

La durée de tout ou partie du congé (*alinéa 1 et 2*) étant calculée du premier au dernier jour, déduction faite des dimanches et jours fériés.

Le samedi est compté, bien entendu, comme jour ouvrable ainsi que les jours non travaillés en raison de l'application du temps partiel.

Le temps de présence donnant droit au congé, s'étend du 1er juin de l'année précédente, au 31 mai de l'année en cours.

Les jours fériés sont payés (*actuellement 11*).

Le personnel assurant un service la journée du 1er mai, bénéficie d'un salaire double pour cette journée.

### **Article 14 : Congés payés**

Pour le calcul des congés payés, sont considérés comme travail effectif :

- - les congés payés de l'année précédente,
- - les congés de maternité,
- - les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- - les congés pour maladie maintenant le bénéficiaire du plein traitement,
- - les congés formation,
- - les congés d'éducation ouvrière,
- - les congés pour événements familiaux.





3.

# **DISPOSITIONS SPECIFIQUES**



**LES**

**PSYCHOLOGUES**



# AVENANT du 10 janvier 2003 A L'ACCORD DU 6 JUIN 2000 SUR LES PSYCHOLOGUES CLINIENS DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL



Dans le cadre de la rénovation de la convention d'entreprise en cours, les dispositions suivantes feront l'objet d'une réécriture dans les mois à venir. Dans cette attente, elles demeurent applicables.

**Attention ! Toutes les dispositions de cet accord ne sont pas applicables à tous les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil : il s'applique uniquement aux cadres cliniciens de la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

## PREAMBULE

Diverses commissions se sont réunies, depuis plus d'un an, entre les psychologues et les représentants de la Direction afin de définir la fonction des psychologues cliniciens dans la Fondation et leurs conditions d'exercice professionnel et de garantir leur autonomie, spécificité et déontologie. Ces travaux ont permis d'établir un tronc commun de leurs activités et de leurs responsabilités exercées au sein de la Fondation.

En effet, pour répondre aux besoins actuels de la Fondation, la priorité est fortement donnée autour d'un profil professionnel de psychologue clinicien travaillant auprès des jeunes. C'est ce profil que la Fondation cherche à développer et à recruter en priorité dans chaque établissement, y compris à temps partiel en fonction de la taille de l'établissement.

La Fondation propose diverses mesures d'aménagement de leur temps de travail dans le cadre annuel par une meilleure conciliation entre l'exercice de leur métier et leurs conditions de travail au sein de la Fondation d'Auteuil.

## Article 1 : Le champ d'application de l'accord

Le présent avenant concerne les personnes autorisées à faire usage du titre de psychologue conformément à la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 et qui exercent, en tant que psychologues cliniciens salariés, leur activité professionnelle auprès des jeunes au sein de la Fondation.

Le présent avenant a pour objet la classification, le temps et les conditions de travail des psychologues cliniciens au sein de la Fondation d'Auteuil

## Article 2 : La classification dans le référentiel des Cadres

Un psychologue clinicien de plein exercice se situe aujourd'hui au niveau 3 du référentiel de la classification des cadres établi par l'accord du 6 juin 2000.

Cette classification prend en compte la capacité du psychologue à remplir l'essentiel des fonctions précisées dans le poste repère ainsi que le nombre d'années d'expérience requis pour le plein exercice de cette fonction (8 à 10 ans).

En tout état de cause, l'analyse de la fonction est réalisée et validée conjointement par le psychologue, son/ses responsable(s) hiérarchique(s) (N+1 et N+2) et le responsable Ressources Humaines.

Le descriptif des fonctions indiquées par le poste repère figure en annexe du présent avenant.

### **Article 3. : La durée annuelle du travail**

En application des dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 21 décembre 1999 de la Fondation, le temps de travail des psychologues est de 1575 heures par an.

---

## *CHAPITRE I.*

### *L'organisation du temps de travail des psychologues à temps plein*

---

### **Article 4 : La répartition du temps de travail**

Le temps de travail des psychologues se répartit, en principe, selon les trois axes prioritaires que sont :

- Un temps consacré au travail technique avec les jeunes.
- Un temps consacré au travail de rédaction (*rapports, synthèses, ...*) ainsi qu'aux réunions institutionnelles (*réunions de synthèse, contacts internes et externes, ...*).
- Un temps consacré au travail personnel de documentation, de relecture de pratiques professionnelles ainsi qu'à la formation professionnelle ou la supervision (*temps RIDESF*).

### **Article 5 : Les formules indicatives d'organisation du temps de travail**

Les psychologues pourront choisir entre les quatre modalités suivantes de répartition des 1575 heures de temps de travail sur l'année ; en accord avec leur hiérarchie et en tenant compte du type d'établissement dans lequel ils travaillent.

**Première formule :** 35 h x 45 semaines (*sans JR TT*)

La répartition collective du travail pourra suivre le dispositif suivant :

- 23 heures de travail technique (avec les jeunes et/ou les adultes) ;
- 8 heures de rapports, de réunions de synthèse, de contacts internes et externes ;
- 4 heures de travail de documentation, de relecture, de formation et/ou de supervision.

**Deuxième formule :** 39 h x 40,38 semaines (*avec 23 JR TT*)

La répartition collective du travail pourra suivre le dispositif suivant :

- 24 heures de travail technique (avec les jeunes et/ou les adultes) ;
- 10 heures de rapports, réunions de synthèse, contacts internes et externes ;
- 5 heures de travail de documentation, de relecture, de formation et/ou de supervision.

**Troisième formule :** 41,5 h X 38 semaines en moyenne si l'établissement suit un rythme scolaire (*avec 23 JR TT*)

La répartition collective du travail pourra suivre le dispositif suivant :

- 27 heures de travail technique (avec les jeunes et/ou les adultes) ;
- 9 heures de rapports, de réunions de synthèse, de contacts internes et externes ;
- 5,5 heures de travail de documentation, de relecture, de formation et/ou de supervision.

**Quatrième formule :** Forfait horaire individuel

En application de l'accord ARTT, les psychologues pourront exercer leur activité professionnelle sur la base de 202 jours de travail par an, la répartition de leur temps de travail se faisant dès lors en gré à gré avec leur employeur.

Cette formule intègre le temps de documentation, de relecture, de formation et de supervision qui doit représenter au minimum 6 % et au maximum 12 % du temps de travail annuel.

Ces quatre formules s'inscrivent dans le cadre de l'accord du 21 décembre 1999 sur l'annualisation du temps de travail au sein de la Fondation d'Auteuil.

## **Article 6 : Définition et modalités d'utilisation du temps RIDESF**

### ***6.1. - Définition du temps RIDESF***

Le temps RIDESF désigne le temps de travail que les psychologues consacrent à la recherche, l'information, la documentation, la formation, les relectures de pratiques professionnelles, l'évaluation et la supervision professionnelle avec une entière liberté et autonomie.

### ***6.2 - Modalités d'utilisation du temps RIDESF***

La répartition du temps de travail des psychologues avec le temps RIDESF définit à l'article 6.1 du présent avenant s'effectue, par principe, au sein de l'établissement.

Les psychologues pourront toutefois, avec l'accord de leur employeur, effectuer leur temps de travail RIDESF en dehors de l'établissement.

En tout état de cause, les heures de RIDESF ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale contractuelle de travail.

## **Article 7. : Les conditions de travail des psychologues**

Les psychologues cliniciens ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Ils bénéficient toutefois des règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

## **Article 8 : Prise des jours de repos (conges, jrtt, ...)**

Un calendrier prévisionnel de l'ensemble des jours de repos sera élaboré chaque trimestre à titre indicatif par le salarié.

Un relevé mensuel détaillera le nombre de journées travaillées ainsi que le nombre de journées de repos. Ce document restera à disposition de l'Inspecteur du travail pendant trois années.

Ainsi, les signataires de l'avenant pourront assurer le suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

---

### ***CHAPITRE II.***

#### ***L'organisation du temps de travail des psychologues cliniciens à temps partiel et travaillant sur le rythme scolaire***

---

Conscients de la spécificité du temps de travail des psychologues, les partenaires sociaux souhaitent mettre en œuvre une négociation concernant le travail intermittent ou toute autre forme permettant principalement aux salariés à temps partiel de pouvoir exercer leur emploi dans les cadres législatif et réglementaire en vigueur.

---

### ***CHAPITRE III.***

#### ***Le développement de la formation professionnelle des psychologues***

---

## **Article 9 : Temps de formation**

Le temps consacré à la formation professionnelle concerne principalement les actions liées à l'adaptation des salariés à leur emploi, à l'actualisation des compétences requises ainsi qu'aux relectures de pratiques professionnelles.

La formation (ou la supervision) se déroule, en principe, sur le temps RIDESF après accord de l'employeur. Elle peut donc atteindre jusqu'à 12 % maximum du temps de travail.

En règle générale, le salarié prend à sa charge les frais de formation (*y compris les frais de type transport, hébergement, ...*) sauf si sa formation est inscrite au plan de formation.

Le temps de formation qui excède le temps RIDESF ne donne pas lieu, en principe, à rémunération, sauf s'il est prévu par le plan de formation.

---

## *CHAPITRE IV.*

### *Mise en œuvre de l'avenant*

---

#### **Article 10 : Adhésion à l'avenant**

Conformément à l'article L.132-9 du livre 1er du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans la Fondation, qui n'est pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

#### **Article 11 : Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

#### **Article 12 : Suivi de l'avenant**

Les présents signataires assurent le suivi de l'avenant. Ils peuvent être saisis de toute question ou problème concernant la mise en œuvre du présent avenant et qui n'aurait pas pu trouver de réponse sur le plan local.

#### **Article 13 : Révision**

Le présent avenant est révisable au gré des parties.

Toute demande de révision pour l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à la révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent avenant reste en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant révisé.

#### **Article 14 : Dénonciation**

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 6 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'avenant demeure en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Le présent avenant pourra être dénoncé, notamment pour les motifs suivants :

- modifications des dispositions législatives et réglementaires ayant contribué à la conclusion de cet avenant ;
- suppression de l'aide structurelle permanente de l'État et des allègements de cotisations patronales ;
- rupture de l'équilibre financier de la Fondation du fait de la mise en œuvre du présent avenant.



## **Article 15 : Dépôt légal**

L'avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes dont relève le 16<sup>ème</sup> arrondissement.

Fait à Paris, le 10 janvier 2003

Pour la Fondation, le Directeur Général  
Monsieur François CONTENT

Pour le syndicat FEP-CFDT  
Monsieur Pierre PASSANT

Pour le syndicat CFE-CGC  
Monsieur Patrice REBELO

Pour le syndicat FNEC-FP-FO  
Monsieur Dominique CALMELS

Pour le syndicat SNEC-CFTC  
Monsieur J.P. PICARD BACHELERIE

Pour le syndicat UFAS-CGT  
Monsieur Philippe JACOLOT

## ANNEXE :

### *Description de la fonction de psychologue clinicien (poste repère) au sein de la Fondation d'Auteuil*

#### **1. Titre de psychologue**

L'exercice de la fonction de psychologue est conditionné par le titre de psychologue, tel que défini par la loi n°85-772 du 25 juillet 1985. La formation requise est en principe le DESS de psychologie clinique ou de psychopathologie.

#### **2. Règles professionnelles**

L'exercice de la fonction de psychologue s'inscrit dans le cadre du code de déontologie de cette profession.

#### **3. Principes fondamentaux**

Un certain nombre de principes doivent guider l'exercice de cette fonction au sein des Maisons de la Fondation.

La place du psychologue dans les structures de la Fondation est essentielle, au regard des difficultés des jeunes accueillis. La Direction Générale souhaite mettre en place progressivement cette fonction dans toutes les Maisons de la Fondation.

Le travail du psychologue dans la Fondation est avant tout celui d'un clinicien dont la fonction est centrée sur les jeunes.

Pour les supervisions, les relectures des pratiques ou l'animation des groupes de parole centrés sur les adultes dans le cadre professionnel, il sera fait appel à des professionnels extérieurs à la Maison. En raison de leur situation de salariés de la Fondation et de leur déontologie, les psychologues ne peuvent intervenir dans ces domaines auprès des équipes dont ils font partie.

#### **4. Domaines d'intervention**

La définition du champ d'intervention est le résultat d'un accord et s'inscrit dans le cadre du projet de la Fondation et du projet de la Maison.

Cette liste définit un tronc commun d'activités des psychologues de la Fondation.

Elle n'est pas exhaustive et peut varier selon la commande sociale des autorités de tutelle, les orientations de la Maison et des propositions du Directeur, du psychologue lui-même.

#### **Tronc commun**

##### **➤ Intervention en direction des jeunes**

- Participation au processus d'admission et d'intégration du jeune dans le cadre du parcours personnalisé du jeune :
  - Evaluation de la compatibilité des projets du jeune, de la famille, des services sociaux avec les possibilités d'accueil correspondant au projet de la Maison ;
  - Repérage des difficultés psychologiques éventuelles ;
  - Repérage des pistes de travail futures avec le jeune au niveau éducatif, psychologique ou pédagogique ;
  - Participation à la session d'accueil du jeune ;
  - Bilan psychologique du jeune au cours du stage d'admission ;
  - Participation à la commission d'admission pour statuer sur l'opportunité d'un accueil ;
  - Orientation ou réorientation vers des services spécialisés.

- Suivi psychologique des jeunes :
  - Les psychothérapies s'effectuent en principe à l'extérieur de l'institution après évaluation de la demande avec l'institution et le psychologue ;
  - Entretiens cliniques individuels ou entretiens thérapeutiques à la demande du jeune ou sur proposition de l'institution ;
  - Entretiens en vue de préparer une prise en charge thérapeutique extérieure ;
  - Repérage de troubles psychiatriques et orientation vers des services spécialisés ;
  - Mise en place et suivi des prises en charge extérieures : psychomotricité, orthophonie, psychanalyse, psychiatrie, ethnopsychiatrie, ...
  - Bilans d'efficience intellectuelle ou de personnalité ;
  - Entretiens tripartites en partenariat avec un éducateur ou un autre intervenant ;
  - Groupes de paroles ;
  - Ateliers thérapeutiques ;
  - Exposés (*sur l'éducation affective et sexuelle par ex.*) ;
  - Debriefing en cas d'événements graves intervenus dans l'établissement et participation à des cellules de crise.
- **Intervention en direction des équipes éducatives et pédagogiques**
  - Réflexion et analyse avec les équipes éducatives ou pédagogiques en vue de l'évolution des jeunes. (*approche individuelle ou collective*) ;
  - Participation aux réunions de synthèse, réunions de concertation, conseils de classe, commissions de réorientation ;
  - Formation en vue d'initier les équipes à des notions psychologiques (psychologie de l'adolescent, développement de l'enfant ...).
- **Intervention en direction des partenaires extérieurs**
  - Lors de l'admission, lien avec les services sociaux, famille, justice et les différentes personnes ayant assuré un suivi du jeune (*orthophoniste, psychologue ...*) ;
  - Mise en place de suivis extérieurs (*médico-sociaux*) lorsque cela est nécessaire ;
  - Synthèses avec les différents intervenants sociaux.
  - Liens avec les services sociaux, les familles pour l'orientation du jeune.
- **Intervention en direction des familles**
  - Rencontres avec les familles lors de l'admission ;
  - Entretiens à la demande du jeune, des parents ou du psychologue.

### **Autres domaines d'interventions, hors tronc commun**

- Coordination ou encadrement d'une équipe médico-sociale ;
- Participation à des commissions de travail sur des projets ou dossiers particuliers (Ex : orientations éducatives de la Maison, règlement intérieur, projet d'établissement, projets pédagogiques tels que des classes spécialisées, ...)
- Participation à la formation des équipes, par exemple : maîtresse de maison, ....

## **DIRECTIONS DES RELATIONS HUMAINES**

### **Direction des Relations Sociales**

FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL  
Œuvre d'Église – Fondation reconnue d'utilité publique  
40, rue Jean de La Fontaine – 75781 Paris Cedex 16  
Tél. 01 44 14 75 75 – Fax 01 44 14 74 01 – N° SIREN : 775 688 799

[www.apprentis-auteuil.org](http://www.apprentis-auteuil.org)

