

II. PRINCIPES

DE CLASSIFICATION & DE REMUNERATION

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

📅 Maj. au 06/01/2023

1) REGLES GENERALES SUR LA CLASSIFICATION ET LA REMUNERATION

- Les différentes catégories professionnelles
- Règles générales sur la classification et la rémunération
 - Non-cadres & Cadres
 - Art. 9 - Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988

2) LES ELEMENTS VARIABLES GENERAUX-

- Primes et indemnités (PEGE)
 - Art. 4 - 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 personnels en charge de famille)
- Supplément familial
- Indemnité de logement géographique
 - Art. 7 - Accord collectif du 11 décembre 2009 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail ((Droit à une indemnité de logement géographique)
 - Art. 3.a du Procès-verbal de désaccord à l'issue de la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée de travail et l'organisation de travail en date du 10 juillet 2019
- Prime Médaille du travail/Médaille du Père Brottier
 - Art. 8 - Accord collectif du 10 avril 2015 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (Augmentation de la prime allouée lors de l'attribution de la médaille du travail ou de La médaille du Père Brottier)
- Frais professionnel et avantages en nature
 - Logement : Art. 20, 21 - Protocole social initial entré en vigueur au 1er septembre 1983 réécrit au 1er janvier 1988 (Logement – Nourriture & Logements de fonction et salariés logés)
 - Frais kilométriques : Art. 7 de l'accord collectif du 10 avril 2015 sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée de travail et l'organisation de travail (Augmentation du remboursement des frais kilométriques)
 - Tickets restaurant : Art.6 - Accord collectif du 21 juin 2021 à l'issue de la négociation annuelle obligatoire concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2021 (Harmonisation de la valeur et de la répartition financière des tickets restaurant)
 - Forfait mobilité durable :
Art. 7 - Accord collectif du 21 juin 2021 à l'issue de la négociation annuelle obligatoire concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2021 (Mise en place d'un forfait mobilité durable)
Art. 4 - Accord collectif du 6 juillet 2022 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 2022 - Bloc 1 (Extension du forfait mobilité durable)

3) PRINCIPES APPLICABLES AU TITRE DE L'ANNEE 2022

- Accord collectif à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) du 6 juillet 2022 concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2022
- Avenant n°1 du 6 janvier 2023 de l'accord collectif 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 2022 du 06.07.2022 - Bloc 1



1.

REGLES GENERALES SUR LA CLASSIFICATION ET LA REMUNERATION

PROTOCOLE SOCIAL du 1er janvier 1988
modifié 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 orange sont applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Article 9
Païement des salaires

Le personnel est payé au mois. La paie aura lieu le dernier jour ouvrable (ou avant-dernier) du mois.

- Les modifications de calcul du salaire (indice ou catégorie) font l'objet d'informations écrites dont le salarié doit obligatoirement accuser réception. Le versement des salaires est effectué au compte bancaire ou au C.C.P. de l'intéressé, conformément à la loi.

Acomptes

Sur demande faite à la Direction, des avances peuvent être accordées exceptionnellement et régularisées en fin de mois.

2.

ELEMENTS **VARIABLES** **GENERAUX**

**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 dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables aux salariés de la famille éducative non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables aux salariés de la famille administration et services non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre jaune sont applicables aux salariés de la famille pédagogique.
	Les dispositions précédées d'une barre jaune hachurée sont applicables aux salariés de la filière formation et apprentissage.
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à tous les cadres (<i>hors formateurs et hors enseignants</i>).

Article 4 : Les personnels en charge de famille

Dans le cadre de l'enveloppe générale et dans l'objectif de soutenir solidairement les personnels ayant de grands enfants fiscalement à charge et en complément de sa politique de soutien aux familles déjà en vigueur pour les non cadres, la Fondation met en place, à compter de l'année 2006, une prime (*la Prime d'Education des Grands Enfants – PEGE -*) d'un montant de **500 euros bruts par enfant et par an**.

Cette prime sera versée chaque année à la rentrée scolaire, aux salariés cadres et non-cadres justifiant, selon les règles en vigueur, d'**enfants de 20 à 25 ans** (*non encore pris en charge au titre des mesures existantes à la Fondation Apprentis d'Auteuil*) et **à charge fiscalement**.

La Fondation d'Auteuil mobilise au titre de cette mesure, pour l'année 2006, une enveloppe de 0,4 % de la masse salariale totale.

♦ Soit au total en niveau moyen équivalent = **0,4 %**.

Modalités :

Les salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée présents le mois du versement de la PEGE percevront la prime susvisée sous réserve de justifier de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat en cours.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail contractuel est inférieur à 70 h par mois bénéficieront de la prime au prorata de leur temps de travail.

Le principe du non-cumul du versement de la PEGE est retenu lorsque deux salariés (*en couple*) de la Fondation d'Auteuil seraient éligibles au bénéfice de la prime.

**ACCORD COLLECTIF du 11 décembre 2009 SUR
LA NEGOCIATION ANNUELLE CONCERNANT
LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE DU TRAVAIL ET
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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 bleue sont applicables aux salariés de la famille éducative non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables aux salariés de la famille administration et services non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre jaune hachurée sont applicables aux salariés de la filière formation et apprentissage.
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à tous les cadres (<i>hors formateurs et hors enseignants</i>).

Article 7 – Droit à une indemnité de logement géographique

L'indemnité de logement géographique, proposée à titre expérimental en 2009 est prorogée et maintenue sans limitation de durée pour les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Cette indemnité est destinée à compenser en partie le surcoût du logement dans les régions où le marché de l'immobilier est particulièrement élevé.

Cette indemnité de logement géographique est versée aux salariés :

- sous Protocole Social,
- ne bénéficiant pas d'un logement de fonction,
- et
- dont le salaire de base mensuel brut est inférieur ou égal à 3000 euros bruts.

A compter du 1^{er} janvier 2010, le droit à l'indemnité de logement géographique sera ouvert aux salariés de la Fondation d'Auteuil répondant aux trois conditions cumulatives ci-dessus énoncées.

Elle sera versée à la fin de chaque trimestre.

Cette indemnité est calculée selon les modalités décrites ci-après.

○ **Choix d'une base de référence**

L'indemnité sera calculée en fonction du prix du logement dans la zone géographique du lieu de travail du salarié.

La référence est le prix moyen du m² à l'achat dans l'ancien par département étant précisé que pour l'Île de France, assimilé à un seul département, une moyenne régionale sera retenue.

Le prix moyen du m² à l'achat dans l'ancien est basé sur le prix des transactions observé par la Chambre des Notaires de France.

Ces références sont disponibles sur deux sites internet :

→ pour l'Île de France : http://www.paris.notaires.fr/prix/info_prix.php

→ pour la province : <http://www.immoprix.com/ipStat.php>

Elles seront arrêtées par la Fondation d'Auteuil pour chaque année sur la base des informations disponibles sur les sites de référence au 1^{er} janvier de ladite année.

○ Classement des départements selon le marché de l'immobilier

Ce classement permettra, par l'affectation d'un coefficient à chaque département, de pondérer l'indemnité de logement géographique en fonction du prix au m² du département

Le coefficient départemental est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient départemental} = \frac{\text{Prix du département} - \text{Prix de référence national}}{\text{Prix maximum} - \text{Prix de référence national}}$$

- Le prix du département est le prix moyen du département arrêté sur la base indiquée ci-dessus.
- Le prix de référence national est le prix moyen retenu par la Fondation d'Auteuil comme prix de référence nationale. Il s'agit du prix moyen pour la Province arrêté sur la base indiquée ci-dessus.
- Le prix maximum correspond au prix de la zone la plus chère.

Un département dont le prix de l'immobilier au m² est inférieur ou égal au prix de référence nationale (la moyenne) est affecté d'un coefficient 0.

Un département dont le prix de l'immobilier est supérieur à la moyenne est affecté d'un coefficient compris entre 0 et 1.

○ Calcul de l'indemnité de logement géographique

L'indemnité est calculée en fonction du département du lieu habituel de travail (pour la détermination du coefficient) et du temps de travail contractuel du salarié :

→ salariés à temps complet

Indemnité de logement géographique = coefficient du département x 50 €

→ salariés dont le temps de travail est compris entre un mi-temps et un temps complet

Les salariés à temps partiel qui effectuent au moins un mi-temps bénéficieront de l'indemnité de logement géographique sans réduction liée à leur temps de travail.

Indemnité de logement géographique = coefficient du département x 50 €

→ salariés dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps

Les salariés à temps partiel qui travaillent en-deçà d'un mi-temps se verront attribuer l'indemnité de logement géographique au prorata des heures contractuelles par rapport à un mi-temps~ :

(Exemple :

$$\text{Indemnité de logement géographique} = \text{coefficient du département} \times 50 \text{ €} \times \frac{\text{Horaire mensuel}}{75,83 \text{ €}}$$

L'indemnité de logement géographique n'est versée que lorsque le calcul théorique de l'indemnité mensuelle complète fait apparaître un montant supérieur ou égal à 15 €.

PROCES VERBAL DE DESACCORD
du 10 juillet 2019
A L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2019
DECISION UNILATERALE DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

	Les dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables aux salariés de la famille éducative non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables aux salariés de la famille administration et services non cadre.
	Les dispositions précédées d'une barre jaune hachurée sont applicables aux salariés de la filière formation et apprentissage.
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à tous les cadres (hors formateurs et hors enseignants).

Article 3 : Mesures unilatérales

Conformément à l'article L2242-5 du Code du travail, la Fondation Apprentis d'Auteuil entend appliquer unilatéralement les propositions suivantes, telles qu'indiquées aux partenaires sociaux lors de la réunion du 8 juillet 2019 ¹ :

**AVANTAGES OCTROYES SANS LIMITATION DE DUREE
AUX SALARIES DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

a- Valorisation de l'indemnité de logement géographique²

Ceci exclut notamment :

- les personnels enseignants sous contrat ou hors contrat (et personnels classés sur les grilles de l'enseignement) relevant à ce titre des règles de rémunération spécifiques des enseignants. les salariés des structures reprises par la Fondation Apprentis d'Auteuil relevant encore des règles de rémunération de leur ancien statut collectif,
- les assistants familiaux dont le statut est régi principalement par le code de l'action sociale et des familles conformément à l'accord collectif relatif aux assistants familiaux du 4 juillet 2018

¹ Les mesures unilatérales du présent procès-verbal ont vocation à s'appliquer exclusivement à l'ensemble du personnel salarié et payé par la Fondation Apprentis d'Auteuil selon les dispositions propres à la convention d'entreprise.

² Applicable aux salariés de la famille éducative non cadres, famille administration et services non-cadres, aux salariés de la filière formation et apprentissage, ainsi qu'aux salariés cadres.

L'indemnité de logement géographique, mise en place à titre expérimental en 2009, puis prorogée et maintenue sans limitation de durée pour les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil en 2010 (*accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail signé le 11 décembre 2009*) est destinée à compenser les inégalités économiques et sociales créées par les différences de coûts du logement en France.

Compte tenu de la tension persistante constatée sur le marché immobilier et de la part croissante du logement dans les dépenses des ménages, la Fondation Apprentis d'Auteuil décide de revaloriser le plafond de cette indemnité trimestrielle à hauteur de 175,50 euros bruts par trimestre (au lieu de 165 euros bruts antérieurement) à compter du 1^{er} juillet 2019.

Cette mesure se substitue à la disposition de même nature et moins favorable prévue par l'article 7 de l'accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée du travail et l'organisation du temps de travail du 11 décembre 2009.

**ACCORD COLLECTIF du 10 avril 2015 SUR
LA NÉGOCIATION ANNUELLE CONCERNANT LES
SALAIRES EFFECTIFS, LA DURÉE EFFECTIVE ET
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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 rouge sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil (*salariés liés par un contrat de travail à la Fondation d'Auteuil et enseignants agents publics*).

Article 8 : Augmentation de la prime allouée lors de l'attribution de la médaille du travail ou de la médaille du Père Brottier

Les parties au présent accord conviennent de porter, à compter du 1^{er} juillet 2015, le montant de la prime exceptionnelle allouée à l'occasion de la remise de la médaille du travail ou de la médaille du père Brottier à hauteur de 400 euros (*prime actuelle de 305 euros*).

A ce titre, il est rappelé que si le salarié demande et obtient plusieurs médailles en même temps, une seule prime de 400 euros sera versée.

Par dérogation à l'article 1^{er} du présent accord, il est convenu que les enseignants Etat bénéficiant de la médaille du père Brottier bénéficieront de la prime afférente.

PROTOCOLE SOCIAL du 1er janvier 1988
modifié le 13/12/1991, le 05/05/1997 et le 21/12/1999

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

Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Article 20
Logement - Nourriture

Les établissements ne sont tenus d'assurer le logement du personnel que pour les salariés dont la nécessité de logement est liée à la fonction exercée. Les personnes ne remplissant pas ces conditions, ne peuvent prétendre au logement.

Le logement n'est fourni qu'à titre précaire et ne peut être assuré au-delà du terme du contrat.

Cas particuliers :

- maladie, accident, etc., droit au maintien dans les lieux trois mois maximum,
- congé non rémunéré de convenance personnelle, droit au maintien dans les lieux, trois mois,
- service national, pas de droit,
- rupture de contrat, maintien pendant la durée prévue du préavis, sauf faute grave,
- logement non meublé, un mois de maintien.

Devoirs du personnel logé :

- responsable des dégradations,
- responsable de l'entretien,
- souci de ne pas gêner les libertés individuelles.

Article 21
Logements de fonction et salariés logés

Ils constituent un avantage en nature et sont donc déclarables. Ceci hors le cas où le montant de la location est déduit du salaire.

La Direction des différents établissements doit dresser contradictoirement un inventaire d'entrée et de sortie des objets mobiliers appartenant à la Fondation. Celle-ci possède un double des clés lui permettant d'entrer dans le logement en cas de sinistre. Les clés doivent être restituées en fin d'emploi.

En cas de maladie entraînant cessation d'emploi, l'occupation du logement peut être maintenue en accord avec la Direction, mais cette occupation ne saurait dépasser trois mois.

**ACCORD COLLECTIF du 10 avril 2015 SUR
LA NÉGOCIATION ANNUELLE CONCERNANT
LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DURÉE EFFECTIVE ET
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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

Les dispositions de cet article sont **applicables à l'ensemble des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil (salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil et enseignants agents publics).**

Article 7 : Augmentation du remboursement des frais kilométriques

La Fondation Apprentis d'Auteuil entend tenir compte des dépenses directement liées à l'exercice de l'activité professionnelle du collaborateur.

Aussi, les parties au présent accord conviennent d'augmenter, à compter du 1^{er} juillet 2015, le montant actuel de l'indemnité kilométrique fixé à 0,43 € et le porter à 0,50 € par kilomètre pour tous les collaborateurs et quel que soit le véhicule et la distance parcourue.

Par dérogation à l'article 1^{er} du présent accord, il est convenu que les enseignants Etat bénéficieront de cette mesure.

ACCORD COLLECTIF du 21 juin 2021 A
L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – NAO -
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2021

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 orange sont **applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Article 6 – Harmonisation de la valeur et de la répartition financière des tickets restaurant

Les parties ont soulevé une disparité au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil pour ce qui concerne le montant des tickets restaurant attribués ainsi que la prise en charge financière par l'employeur des tickets restaurants ou la prise en charge par l'employeur des frais de restauration collective.

L'objectif de cet article est donc d'harmoniser les pratiques dans ce domaine.

Ainsi, pour tous les établissements au sein desquels des titres restaurant sont attribués, les parties se sont mis d'accord pour une harmonisation comme suit :

- le titre restaurant est d'une valeur de 7,50 euros,
- l'employeur prend en charge 60% de la valeur financière du titre restaurant et le salarié prend en charge 40%.

ACCORD COLLECTIF du 21 juin 2021 A
L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – NAO -
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2021



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 orange sont **applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Article 7 – Mise en place d'un forfait mobilité durable

Dans un souci d'équité entre les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil et dans une volonté de contribuer à un objectif de développement durable, les parties ont souhaité mettre en place un forfait de mobilité durable.

Ainsi, l'employeur verse aux salariés qui en remplissent les conditions un forfait de mobilité durable d'un montant de 250 euros maximum par an et par salarié pour l'achat et l'entretien d'un vélo personnel mécanique ou électrique.

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

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

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

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

Les demandes de remboursement du forfait durable faites en juillet et août 2021 apparaîtront sur les bulletins de paie de septembre 2021.

ACCORD COLLECTIF du 6 juillet 2022
A L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – NAO -
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2022



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 orange sont applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Article 4 – Extension du forfait mobilité durable

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

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

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

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

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

Le versement de ce forfait de mobilité durable n'est pas cumulable avec le remboursement des abonnements pour les transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Il est entendu que ce forfait donne lieu aux exonérations sociales et fiscales en vigueur. Sont susceptibles d'être concernés par le dispositif les salariés titulaires d'un CDI et ayant une ancienneté d'au moins 4 mois au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

3.

**DISPOSITIONS
APPLICABLES AU TITRE
DE L'ANNEE 2022**

**ACCORD COLLECTIF du 6 juillet 2022 A L'ISSUE DE
LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – NAO
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET
LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2022**

	Les dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables aux salariés de la famille éducative non cadre .
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables aux salariés de la famille administration et services non cadre .
	Les dispositions précédées d'une barre jaune hachurée sont applicables aux salariés de la filière formation et apprentissage .
	Les dispositions précédées d'une barre verte sont applicables à tous les cadres (<i>hors formateurs et hors enseignants</i>).
	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil .

ENTRE

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

d'une part,

ET

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

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

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

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

d'autre part,

Préambule

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

Cadre juridique

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

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

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

I. RAPPEL DES OBJECTIFS EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

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

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

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

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

II. RAPPEL DU CONTEXTE ACTUEL

La reprise économique consécutive à la crise sanitaire du coronavirus s'est traduite par des tensions d'approvisionnement. La demande étant supérieure à l'offre, les prix à la consommation de certains biens sont repartis à la hausse. La reprise s'est également accompagnée d'une très forte demande en énergie au niveau mondial ce qui a entraîné une hausse du prix du gaz, du pétrole et de l'électricité. En raison de la situation géopolitique et de la guerre opposant la Russie à l'Ukraine (*déclenchée le 24 février 2022*), le prix des matières premières (*pétrole, gaz, blé...*) a subi une inflation des prix conséquente.

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

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

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

CELA AYANT ETE EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Article 1 – Champ d'application

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

Sont exclus notamment :

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

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

Article 2 – Durée - Entrée en vigueur de l'accord – Révisions de l'accord – Dénonciation de l'accord

➤ Entrée en vigueur

Les mesures prévues au chapitre premier du présent accord entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2022, elles seront effectives sur le bulletin de paie de juillet 2022.

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

¹ Indice des prix à la consommation - résultats définitifs (IPC) - mai 2022

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

➤ Révision

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

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

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision est portée à la connaissance de chaque syndicat représentatif et comporte l'indication des dispositions dont la révision est demandée,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

➤ Dénonciation

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

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

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

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

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

CHAPITRE PREMIER :

MESURES STRICTEMENT APPLICABLES AU TITRE DE L'ANNEE 2022

Article 3 – Augmentation générale des salaires

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

- **3%** au 1^{er} juillet 2022

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

Le point prend ainsi la valeur mensuelle suivante :

- **5,397 €** au 1^{er} juillet 2022

CHAPITRE SECOND :

AVANTAGES OCTROYES SANS LIMITATION DE DUREE AUX SALARIES DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Article 4 – Extension du forfait mobilité durable

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 – attribution de deux journées supplémentaires de congés pour enfants malade aux salariés parents isolés

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 - Dépôt légal et publicité

Le présent accord est signé sous format électronique.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 06 juillet 2022

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

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien Pillias

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Faustin BISSINGOU

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour le syndicat CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF
du 6 janvier 2023
A L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL
ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE
POUR L'ANNEE 2022

	Les dispositions précédées d'une barre orange sont applicables à l'ensemble des <u>salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil</u> .
	Les dispositions précédées d'une barre rouge sont applicables à l'ensemble des <u>collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil</u> (<i>salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil et enseignants agents publics</i>).

ENTRE :

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

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

La FNAS-FO représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué Syndical Central,

La FEP-CFDT représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué Syndical Central,

La Fédération CFTC Santé-Sociaux représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué Syndical Central,

L'UFAS-CGT représentée par Monsieur Faustin BISSINGOU en qualité de Délégué Syndical Central,

d'autre part,

PREAMBULE

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

CADRE JURIDIQUE

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2022, un accord collectif a été signé à l'unanimité par les organisations syndicales centrales le 6 juillet 2022, et ce, conformément aux articles L. 2211-1 et L. 2221-1 et suivants du Code du travail, des articles L. 2232-11 à L. 2232-20 et L. 2242-1 à L. 2242-9 du code du travail.

Cet accord collectif a eu pour objet d'aborder l'ensemble des thèmes fixés par les articles L. 2242-1 à L. 2242-12 du code du travail. Cet accord prévoyant une clause de « revoyure », les parties se mettent aujourd'hui d'accord pour signer un avenant à l'accord collectif du 6 juillet 2022 relatif à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2022.

L'objectif du présent avenant de « revoyure » est notamment de mettre en place une prime de partage de la valeur conformément à la loi du 16 août 2022 n°2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

CELA AYANT ETE EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de l'article 3 « prime de partage de la valeur » du présent avenant s'appliquent aux :

- salariés payés par la Fondation Apprentis d'Auteuil selon les dispositions propres à la convention d'entreprise,
- assistants familiaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- à titre exceptionnel, aux personnels enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- aux travailleurs temporaires mis à la disposition de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Les dispositions de l'article 4 « indexation des frais de repas sur le barème URSSAF » du présent avenant ont vocation à s'appliquer :

- à l'ensemble du personnel salarié et payé par la Fondation Apprentis d'Auteuil selon les dispositions propres à la convention d'entreprise,
- aux assistants familiaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- ainsi que, à titre exceptionnel, aux personnels enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ARTICLE 2 : DUREE - ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD – REVISION DE L'ACCORD – DENONCIATION DEL'ACCORD

➤ Entrée en vigueur

La prime de partage de la valeur prévue à l'article 3 est une mesure unique au titre de la NAO 2022 et n'a donc pas vocation à être renouvelée en raison de l'obligation de négocier annuellement sur les salaires et du lien étroit existant entre les avantages qui y sont définis et la situation financière et sociale de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Ces dispositions de l'article 3 de l'avenant entrent en vigueur à la date du dépôt de l'accord auprès de l'administration et seront effectives sur le bulletin de paie du mois de février 2023.

Les dispositions de l'article 4 sont quant à elles, conclues pour une durée indéterminée et entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

➤ Révision

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

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

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision est portée à la connaissance de chaque syndicat représentatif et comporte l'indication des dispositions dont la révision est demandée,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

➤ Dénonciation

Les dispositions de l'article 4 du présent avenant peuvent être dénoncées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

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

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

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

En cas de dénonciation de l'article 4 du présent avenant et en l'absence de conclusion d'un nouvel avenant, dans le délai requis, cet article 4 cesse de produire effet.

ARTICLE 3 : ATTRIBUTION D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Article 3.1 – Prime de partage de la valeur 2022

Par le présent avenant, les parties traduisent la volonté d'utiliser la faculté offerte par l'article 1er de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 en attribuant une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales et, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS dans les conditions prévues par la loi précitée et selon les modalités fixées ci-après. La Fondation Apprentis d'Auteuil en tant que fondation reconnue d'utilité publique souhaite bénéficier d'un plafond majoré d'exonération.

Les parties précisent que la prime de partage de la valeur ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par la Fondation Apprentis d'Auteuil ou qui deviendrait obligatoire en vertu de la loi, d'un accord collectif, d'un contrat de travail ou d'un usage.

Article 3.2 - Personnel bénéficiaire de la prime de partage de la valeur

Conformément à la loi du loi n°2022-1158 du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur est attribuée aux personnes suivantes remplissant les conditions ci-dessous à la date du dépôt du présent accord auprès de l'administration :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil, peu importe la nature du contrat de travail (*CDI, CDD, contrat apprentissage, contrat de professionnalisation etc.*) et leur temps de travail (*temps plein, temps partiel etc.*),
- les assistants familiaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- à titre exceptionnel, les enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- les travailleurs temporaires mis à la disposition de la Fondation Apprentis d'Auteuil ; pour ces travailleurs temporaires, la prime est versée par l'entreprise de travail temporaire qui en est informée par la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Sont exclus du bénéfice de la prime de partage de valeur, les stagiaires qui ne sont pas salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Article 3.3 - Montant et modulations de la prime de partage de la valeur

3.3.1 Les salariés et les assistants familiaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil

Le montant de la prime varie selon la rémunération brute du personnel bénéficiaire perçue sur les 12 mois précédant la date du dépôt de l'accord auprès de l'administration.

Il est fixé à :

- 600 € bruts pour le personnel bénéficiaire percevant une rémunération inférieure à 2500 € bruts par mois sur les 12 mois précédant la date du dépôt de l'accord auprès de l'administration,
- 400 € bruts pour le personnel bénéficiaire percevant une rémunération comprise entre 2.500 € bruts par mois et 5.000 € bruts par mois sur les 12 mois précédant la date du dépôt de l'accord auprès de l'administration,
- 250 € bruts pour le personnel bénéficiaire percevant une rémunération supérieure à 5.000 € bruts par mois sur les 12 mois précédant la date du dépôt de l'accord auprès de l'administration.

Le montant de la prime est modulé au prorata du temps de travail contractuel de son bénéficiaire. Dans le cas où le montant de la prime modulé atteint un niveau inférieur à 30 € bruts, la Fondation Apprentis d'Auteuil verse un montant plancher égal à 30 euros bruts.

3.3.2 - Les enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil

A titre exceptionnel, les enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil à la date de dépôt du présent accord auprès de l'administration percevront une prime d'un montant de 400 euros bruts.

3.3.3 - Dispositions communes

Le montant de la prime est modulé au prorata du temps de travail contractuel de son bénéficiaire. Dans le cas où le montant de la prime modulé atteint un niveau inférieur à 30 € bruts, la Fondation Apprentis d'Auteuil verse un montant plancher égal à 30 euros bruts.

Article 3.4 - Versement de la prime de partage de la valeur

Pour le personnel salarié, les enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil, la prime de partage de la valeur est versée sur le bulletin de paie du mois de février 2023. Il est entendu que le bulletin de paie spécifiquement établi pour les enseignants de l'Education nationale ou du Ministère de l'agriculture et les AESH travaillant pour la Fondation Apprentis d'Auteuil est exceptionnel car ils ne sont pas salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Pour les intérimaires présents à la date du dépôt du présent accord auprès de l'administration, il appartient à la Fondation de communiquer aux agences d'intérim les modalités d'attribution de la prime.

ARTICLE 4 : INDEXATION DU TARIF DES FRAIS DE REPAS SUR LE BAREME ANNUEL DE L'URSSAF

Les parties au présent accord s'entendent pour réévaluer, à compter de la signature du présent avenant, le montant du remboursement de certains frais liés aux déplacements des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

C'est ainsi qu'il est convenu d'indexer le tarif du remboursement des repas lors des déplacements professionnels sur l'évolution annuelle du taux fixé par l'URSSAF. Cette évolution sera effective au 1^{er} janvier de chaque année et sera valable pour toute l'année civile indépendamment des évolutions du barème URSSAF qui pourraient avoir lieu dans une même année.

A titre d'exemple, au 1^{er} janvier 2023, le remboursement d'un repas est indexé sur le barème URSSAF au tarif en vigueur à cette date, à savoir à hauteur de 20,20 euros. Chaque année au 1^{er} janvier, le tarif est indexé sur le barème URSSAF en vigueur à cette date.

Par dérogation, il est convenu que les enseignants Etat bénéficient de cette mesure.

Cette mesure se substitue en partie à la disposition de même nature et moins favorable prévue par l'article 3-b du procès-verbal de désaccord sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée du travail et l'organisation du temps de travail en date du 10 juillet 2019.

ARTICLE 5 : DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

Le présent avenant est signé sous format électronique.

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

Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent accord est déposé, dans les formes légales à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) de Paris et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

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

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

Fait à Paris, le 6 janvier 2023

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

Signé
électroniquement
par Nicolas Truelle
Le 06/01/2023



Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Signé
électroniquement
par Daniel LAURENT
Le 06/01/2023



Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

Signé
électroniquement
par Sébastien
PILLIAS
Le 06/01/2023



Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

Signé
électroniquement
par Guillaume
LEONARDI
Le 06/01/2023



Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Faustin BISSINGOU

Signé
électroniquement
par Faustin
BISSINGOU
Le 06/01/2023



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

