IV. GPEC

DIVERSITE

FORMATION PROF.

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Maj. au 15/12/2022

1) GPEC

- **Procès-Verbal de désaccord** *du 14 juin 2022* à l'issue de la **négociation triennale obligatoire** concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences **(GPEC)**

2) INTERGENERATIONNEL

- **Décision unilatérale d'employeur** relative aux **mesures intergénérationnelles** au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil *du 1er janvier 2022*

3) EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- **Accord à durée déterminée** *du 16 décembre 2021* relatif à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations** au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil

4) FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Accord cadre** *du 22 octobre 2020* sur la **formation professionnelle**
- **Avenant n°1** *du 15 décembre 2022* portant révision de l'**accord triennal** à durée déterminée du 20 octobre 2020 de mise en œuvre de **la formation professionnelle**
- **Art. 8 –** Accord 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 ***(Prise en charge d'un forfait parking dans le cadre des stages de formation)***
- **Art. 5 -** Accord collectif du **21 juin 2021** a l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) concernant la **r**émunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2021 ***(Maintien de l'indemnité de nuit pour les travailleurs de nuit en formation et en mission de représentant du personnel)***

APPRENTIS D'AUTEUIL

1.

G.P.E.C.

PROCES VERBAL DE DESACCORD

du 14 juin 2022

À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION TRIENNALE OBLIGATOIRE CONCERNANT LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES – GPEC ET MESURES UNILATERALES

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

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

PREAMBULE

Conformément aux articles L2242-20 à L2242-21 du Code du travail, la Fondation Apprentis d'Auteuil a le 18 juin 2020 engagé avec les organisations syndicales représentatives la négociation triennale obligatoire portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC).

ARTICLE 1 : Réunions de négociation et positions des partenaires sociaux

Quinze séances de négociation entre la direction et les partenaires sociaux se sont tenues entre le 18 juin 2020 et le 28 avril 2022 sur le sujet.

Lors de ces réunions, les informations nécessaires à une négociation loyale et sérieuse ont été communiquées et il a été répondu de manière motivée aux propositions des organisations syndicales.

À cet égard, les propositions respectives des organisations syndicales sont jointes en annexe au présent procès-verbal.

De son côté, la direction a fait les dernières propositions figurant au projet d'accord en pièce jointe.

ARTICLE 2 : Constat de désaccord

Au terme de la négociation, les partenaires sociaux constatent qu'ils ne peuvent pas aboutir à un accord majoritaire signé entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Ils conviennent donc d'établir, par la présente, un procès-verbal de désaccord conformément à l'article L2242-5 du Code du travail.

ARTICLE 3 : Mesures unilatérales

De manière unilatérale, la direction entend :

- ✓ Pour la partie prospective métier :
  - mettre en place l'espace GPEC afin de mener une réflexion prospective sur l'évolution des métiers qui sera accessible à tous les collaborateurs via l'intranet de la Fondation et qui viendra nourrir le plan de développement des compétences et les orientations nationales de la formation,
  - mettre en place la nomenclature des métiers afin de favoriser l'anticipation, la préparation et l'accompagnement des évolutions de la Fondation Apprentis d'Auteuil en matière d'emplois, de métiers et de compétences,
  - effectuer un renforcement de la formation et de la qualification dans le métier notamment pour les salariés non-qualifiés dans leur métier,
  - effectuer un effort particulier pour les maitresses de maison et surveillants de nuit afin de leur permettre d'intégrer la famille éducative non-cadres *(FENC)*,

- ✓ Pour la partie des parcours professionnels ayant pour objectif de permettre à chaque collaborateur de se projeter dans son avenir professionnel, et ainsi de déterminer les compétences et les qualifications/certifications *(nécessaires pour certains métiers)* à acquérir pour développer son employabilité et évoluer au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, aussi bien dans sa filière professionnelle que vers une autre filière :
  - mettre en place un répertoire des métiers afin de disposer d'une référence commune pour répertorier les fonctions et les postes,
  - mettre en place un référentiel de compétences qui sera régulièrement actualisé,
  - mettre en place des aires de mobilité permettant d'identifier les possibilités d'évolution d'une fonction vers d'autres afin de donner la priorité aux ressources internes,
  - créer une métier-thèque permettant une meilleure visibilité sur les métiers,
  - accompagner la mobilité géographique et professionnelle.

L'ensemble de ces mesures permettra à chaque salarié d'élaborer son parcours professionnel au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Les modalités de mise en place de ces mesures feront l'objet de précisions indépendamment du présent procès-verbal de désaccord.

Fait à Paris, 14 juin 2022

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

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

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

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

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

2.

INTERGE-
NERATIONNEL

DECISION UNILATERALE D'EMPLOYEUR

du 1er janvier 2022 RELATIVE

AUX MESURES INTERGENERATIONNELLES

AU SEIN DE

LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

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 d'Auteuil *(salariés liés par un contrat de travail à la Fondation Apprentis d'Auteuil et enseignants agents publics).***
	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.**
	Les dispositions précédées d'une barre bleue sont applicables **aux salariés de la Famille Educative Non cadre - FENC.**
	Les dispositions précédées d'une barre violette sont applicables **aux salariés de la famille Administration Et Services Non Cadre – AES NC.**
	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 *(hors formateurs et hors enseignants).***

SOMMAIRE

PREAMBULE 4
DUREE 4

CHAPITRE 1 : MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DANS L'EMPLOI DES SALARIES ET COLLABORATEURS JUNIORS 5

ARTICLE 1.1. - Objectif chiffre en matière d'embauche de salaries juniors en CDI 5
ARTICLE 1.2. - Intégration, formation et accompagnement des collaborateurs juniors dans l'institution 5
1.2.1. - Mise en place d'un parcours d'accueil 5
1.2.2. - Le référent : désignation, fonctions et mise en œuvre 5
- . *Désignation du collaborateur référent* 5
- . *Fonctions du collaborateur référent* 5
- . *Mise en œuvre* 6

1.2.3. - Formations dédiées aux nouveaux entrants 6
1.2.4. - Indicateurs 6
ARTICLE 1.3. - Recours à l'alternance et aux stages 6
1.3.1. - Actions mises en œuvre pour le développement de l'alternance 6
1.3.2. - Modalités de recours et d'accueil des stagiaires 6
1.3.3. - Indicateurs 6

CHAPITRE 2 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES ET COLLABORATEURS SENIORS 8

ARTICLE 2.1. - Objectifs chiffres en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi de salaries seniors 8
ARTICLE 2.2. - Anticipation des évolutions professionnelles 8
2.2.1. - L'Entretien Professionnel de Carrière 8
- . *Principe* 8
- . *Bénéficiaires* 8
- . *Modalités de mise en œuvre* 8

2.2.2. - Mesures complémentaires 9
- *Formation des responsables RH gestionnaires de carrière à la conduite de l'Entretien Professionnel de Carrière* 9
- *Elaboration du projet professionnel des salariés seniors* 9

ARTICLE 2.3. - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 9
2.3.1. - Information des collaborateurs 9
2.3.2. - Formation « Bien préparer sa retraite » 9
- *Principe* 9
- *Bénéficiaires* 9
- *Modalités de mise en œuvre* 9

2.3.3. - Temps partiel de fin de carrière aidé 10
- *Principe* 10
- *Bénéficiaires* 10
- *Modalités de mise en œuvre* 10
- *Mesures spécifiques en faveur du passage à temps partiel* 11

2.3.4. - Compte Epargne Temps Seniors 11
- *Bénéficiaires* 11
- *Modalités d'alimentation du CET* 11
- *Modalités de valorisation des droits acquis en CET* 11

- En cas de départ à la Retraite 11
- En cas de rupture du contrat de travail (pour un autre motif que le départ à la retraite) 11
2.3.5. Indicateurs **12**
ARTICLE 2.4. - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité 12
- *Amélioration des conditions de travail 12*
- *Prévention des situations de pénibilité 12*

CHAPITRE 3 : MESURES FAVORISANT LA TRANSMISSION DES COMPETENCES 13

ARTICLE 3.1. - Poursuite de l'identification des compétences clés 13
ARTICLE 3.2. - Transmission des savoirs et compétences 13
3.2.1. - Par la formation professionnelle des collaborateurs **13**
3.2.2. - Par l'analyse des pratiques professionnelles **13**
3.2.3. - Par une nouvelle action de formation « Découvrir un savoir-faire spécifique » **14**
- *Identification du collaborateur senior qui anime la formation « Découvrir un savoir-faire spécifique » 14*
- *Mise en œuvre 14*
3.9.4. - Indicateurs **14**

DECISION UNILATERALE RELATIVE AUX MESURES INTERGENERATIONNELLES

PREAMBULE

La direction rappelle qu'un accord intergénérationnel avait été négocié et signé avec les partenaires sociaux le 13 décembre 2013. Puis, cet accord a été inséré dans l'accord triennal GPEC signé en juillet 2019. Cet accord est arrivé à échéance le 30 décembre 2020.

Juridiquement, le contrat de génération a disparu du code du travail puisqu'il a été supprimé par l'ordonnance n° 2017-1387 en date du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. L'obligation de négocier sur ce sujet a donc été supprimée.

Néanmoins, au-delà de ses obligations légales, la Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite aujourd'hui continuer d'appliquer de manière unilatérale l'ensemble des dispositions composant jusqu'à présent l'accord intergénérationnel. Cette décision de poursuivre l'intergénérationnel a été indiquée aux délégués syndicaux centraux lors de la séance de négociation en date du 4 février 2021.

La Fondation Apprentis d'Auteuil est en effet sensible à poursuivre ces mesures qui répondent à 3 objectifs majeurs que sont : l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, le recrutement et le maintien en emploi des seniors, la transmission des compétences et des savoir-faire dans l'entreprise.

En outre, la Fondation considère que les mesures intergénérationnelles d'embauche de jeunes en CDI et de maintien en emploi des seniors intègrent tout à fait l'objectif d'une GPEC active et dynamique.

Par ailleurs, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche de salariés juniors, d'embauche et de maintien dans l'emploi de salariés seniors, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle.

Enfin, ces mesures tiennent compte des spécificités de l'activité et des métiers de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Ainsi, il convient de définir :

- Comme collaborateurs juniors, les collaborateurs âgés de moins de 26 ans.
- Comme collaborateurs seniors, deux catégories de collaborateurs :
  - Catégorie 1 : les collaborateurs âgés de cinquante ans et plus qui exercent leur métier auprès des jeunes,
  - Catégorie 2 : les collaborateurs âgés de cinquante-cinq ans et plus qui exercent des métiers plus éloignés de la prise en charge des jeunes.

DUREE

Les mesures relatives à l'intergénérationnel au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil ont été reconduites pour une durée déterminée en 2021 et sont arrivées à échéance le 31 décembre 2021. Par la présente décision unilatérale d'employeur, les mesures sont à nouveau reconduites à compter du 1er janvier 2022 et arrivent à échéance le 31 décembre 2023.

CHAPITRE 1 : MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DANS L'EMPLOI DES SALARIES ET COLLABORATEURS JUNIORS

ARTICLE 1.1. - Objectif chiffre en matière d'embauche de salaries juniors en CDI

La Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à ce que les embauches de salariés juniors en CDI représentent au minimum 10% des embauches en 2021 et 2022.

L'atteinte de cet objectif sera suivie au moyen de l'indicateur suivant : % d'embauches de salariés juniors en CDI.

ARTICLE 1.2. - Intégration, formation et accompagnement des collaborateurs juniors dans l'institution

1.2.1. - Mise en place d'un parcours d'accueil

Pour faciliter l'accueil et l'intégration des collaborateurs juniors, un parcours d'accueil formalisé par région, et pour les salariés du Siège Social par le service Ressources Humaines Siège, sera mis en place.

Ces parcours comprennent au minimum les éléments suivants :

- La remise du Livret d'Accueil et des Incontournables du Travail Social,
- Une première rencontre avec le collaborateur désigné comme référent *(cf. 1.2.2.),*
- L'accès à un module de formation à distance présentant l'institution,

Chaque responsable RH peut ensuite compléter le parcours d'accueil régional avec les modalités de son choix *(journées d'accueil par exemple).*

1.2.2. - Le référent : désignation, fonctions et mise en œuvre

➢ Désignation du collaborateur référent

Le collaborateur référent est désigné par le manager du collaborateur junior et le responsable RH de zone selon les critères suivants :

- Il appartient à la même famille professionnelle que le collaborateur junior,
- Il a au minimum 5 ans d'ancienneté, sauf impossibilité,
- Il accepte de tenir le rôle de référent.

➢ Fonctions du collaborateur référent

Les principales fonctions du collaborateur référent sont les suivantes :

- Le collaborateur référent fait visiter l'établissement au collaborateur junior,
- Il lui présente le site Intranet de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- Il remplit un **rôle de facilitateur et de conseil**[1] auprès du collaborateur junior, notamment par des échanges informels sur la vie quotidienne de l'établissement et sur l'exercice du métier au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

[1] Le collaborateur référent n'a aucun rôle hiérarchique par rapport au collaborateur junior.

➢ **Mise en œuvre**

Le collaborateur référent exerce ses fonctions pendant une durée maximale de 2 mois.

Les collaborateurs dont le temps de travail est planifié disposent d'une heure par semaine pour remplir leurs fonctions. Cette heure est prise sur leur volume horaire annuel, en dehors des temps de prise en charge des jeunes et des temps d'accompagnement des apprentissages. Elle constitue du temps de travail effectif.

Pour les accompagner dans leurs fonctions, les collaborateurs référents disposeront d'un module de formation à distance sur le rôle de collaborateur référent.

1.2.3. - Formations dédiées aux nouveaux entrants

L'intégration des nouveaux collaborateurs est un élément important de la politique de formation de la Fondation Apprentis d'Auteuil.
La brochure des formations nationales propose chaque année des formations dédiées aux nouveaux arrivants.

1.2.4. - Indicateurs

La mise en œuvre des modalités d'intégration, de formation et d'insertion durable dans l'emploi des collaborateurs juniors sera suivie par les indicateurs suivants :

- Les parcours d'accueil régionaux et le parcours d'accueil Siège sont formalisés,
- % de collaborateurs juniors ayant suivi le parcours d'accueil,

ARTICLE 1.3. - Recours à l'alternance et aux stages

1.3.1. - Actions mises en œuvre pour le développement de l'alternance

La Fondation Apprentis d'Auteuil investit dans le développement de l'alternance au travers des actions suivantes :

- Accueil d'éducateurs spécialisés et de moniteurs éducateurs en formation dans les écoles de Travail Social,
- Accueil de salariés en alternance sur d'autres fonctions,
- Formation de tuteurs et de maîtres d'apprentissage.

1.3.2. - Modalités de recours et d'accueil des stagiaires

Afin d'harmoniser et de faciliter l'accueil de stagiaires au sein des différents établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil, un livret portant sur les conditions de recours aux stages et les modalités d'accueil des stagiaires sera réalisé à l'intention des managers et des responsables ressources humaines.

1.3.3. - Indicateurs

La mise en œuvre des modalités de développement de l'alternance, de recours et d'accueil des stagiaires sera suivie par les indicateurs suivants :

- Le livret sur les conditions de recours aux stages et les modalités d'accueil des stagiaires est réalisé.

- Par région et par année civile :
  - Nombre de stagiaires accueillis, durée moyenne d'un stage, nombre total d'heures de stage sur l'année,
  - Nombre de salariés en alternance accueillis.

CHAPITRE 2 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES ET COLLABORATEURS SENIORS

ARTICLE 2.1. - Objectifs chiffres en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi de salaries seniors

Pour les années 2019 et 2020, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage :

- à ce que les embauches de salariés seniors représentent au minimum 10% des entrées annuelles,
- à maintenir la population des salariés âgés de 55 ans et plus à un niveau correspondant à 10% de l'effectif global.

L'atteinte de ces objectifs sera suivie au moyen des indicateurs suivants :

- % d'embauches de salariés seniors,
- % de salariés âgés de 55 ans et plus dans la population globale.

ARTICLE 2.2. - Anticipation des évolutions professionnelles

2.2.1. - L'Entretien Professionnel de Carrière

L'Entretien Professionnel de Carrière répond à la volonté de la Fondation Apprentis d'Auteuil d'anticiper l'évolution des carrières professionnelles des salariés seniors, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi.

➢ Principe

L'Entretien Professionnel de Carrière est une première étape dans la construction du parcours professionnel du salarié senior.

Il a pour objet d'échanger, avec la fonction Ressources Humaines, sur le parcours professionnel du salarié, ses souhaits d'évolution professionnelle et sur les pistes d'actions à mettre en œuvre pour approfondir la construction de son projet professionnel.

➢ Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'Entretien Professionnel de Carrière les salariés :

- Agés de 50 ans et plus,
- En contrat à durée indéterminée,
- Ayant une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

L'Entretien Professionnel de Carrière est renouvelable tous les 5 ans jusqu'à l'âge de 60 ans inclus.

➢ Modalités de mise en œuvre

L'Entretien Professionnel de Carrière est facultatif et se déclenche à la demande écrite du salarié. L'Entretien Professionnel de Carrière a lieu avec le responsable RH en charge de la gestion de carrière du salarié.

Les salariés seront informés par l'employeur, à 50 et 55 ans, de la possibilité de demander à bénéficier d'un Entretien Professionnel de Carrière.

La mise en œuvre de l'Entretien Professionnel de Carrière sera suivie au moyen de l'indicateur suivant : % annuel de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un Entretien Professionnel de Carrière.

2.2.2. - Mesures complémentaires

- **Formation des responsables RH gestionnaires de carrière à la conduite de l'Entretien Professionnel de Carrière**

Afin de faciliter le déploiement de l'Entretien Professionnel de Carrière, une formation à la conduite de ce type d'entretien sera proposée aux responsables RH gestionnaires de carrière.

- **Elaboration du projet professionnel des salariés seniors**

Pour élaborer le projet professionnel, les salariés seniors ont accès aux outils existants au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil *(cf. Accord cadre portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'avril 2015).*

ARTICLE 2.3. - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

2.3.1. - Information des collaborateurs

Afin de mieux informer les collaborateurs sur la préparation d'un départ à la retraite, la Fondation Apprentis d'Auteuil mettra en œuvre les actions suivantes :

- Elaboration et diffusion d'un guide sur la préparation du départ en retraite,
- Organisation par les fonctions Ressources Humaines locales, en lien avec la CNAV[2] et les CARSAT[3], de journées d'informations collectives sur la retraite *(sous réserve d'un nombre de participants suffisants),*
- Si un collaborateur en exprime le besoin auprès de la fonction Ressources Humaines, organisation d'un entretien individuel avec un salarié de la CARSAT.

Par ailleurs, les responsables RH réuniront, une fois par an, les collaborateurs seniors concernés afin de les informer sur les modalités d'aménagement des fins de carrière.

2.3.2. - Formation « Bien préparer sa retraite »

- **Principe**

La formation « Bien préparer sa retraite » a pour objectif de faciliter la transition entre vie professionnelle et retraite du collaborateur.

- **Bénéficiaires**

Cette formation est proposée aux collaborateurs cadres et non cadres, intervenant au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, et ayant pour objectif de partir à la retraite dans les deux années à venir.

- **Modalités de mise en œuvre**

La formation « Bien préparer sa retraite » fait l'objet d'une demande du bénéficiaire, qui doit ensuite être acceptée par son responsable hiérarchique et la fonction Ressources Humaines.

[2] CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
[3] CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

Cette formation est proposée sous la forme d'un atelier collectif, organisé sur deux journées, pendant lesquelles le collaborateur senior est amené à se projeter, dans sa future situation de retraité, et à travailler sur la construction de son projet personnel.

La formation « Bien préparer sa retraite » est imputable sur le plan de formation.

Cette formation peut être organisée en région, sous réserve d'un nombre de stagiaires suffisants.

2.3.3. - Temps partiel de fin de carrière aidé

➢ Principe

Le temps partiel fin de carrière aidé est un dispositif permettant un aménagement des fins de carrière adapté à la situation des salariés seniors, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi.

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce notamment à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et le cas échéant une réorganisation de l'activité

➢ Bénéficiaires

Le temps partiel de fin de carrière aidé est destiné aux salariés non cadres ayant atteint l'âge de 57 ans, justifiant d'une ancienneté de cinq ans au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein sur les 12 mois précédant l'adhésion.

➢ Modalités de mise en œuvre

Le temps partiel de fin de carrière aidé est mis en place dans la limite maximale de deux années continues ou non. Ce temps partiel n'a pas obligatoirement à précéder le départ à la retraite.

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur le double volontariat salarié et employeur.

Le salarié souhaitant réduire son temps de travail au cours de la période précédant la liquidation de sa retraite doit obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique.
De même, le dispositif du temps partiel de fin de carrière aidé, ne peut pas s'imposer à un salarié éligible au dispositif, mais qui ne souhaiterait pas réduire son temps de travail sur la période précédant la liquidation de sa retraite.

Le salarié formule sa demande par écrit au moins deux mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre du temps partiel de fin de carrière aidé.
La Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à répondre au bénéficiaire volontaire dans le mois suivant sa demande.

Le salarié à temps complet souhaitant réduire son temps de travail sur la période concernée (*dans la limite de 2 années consécutives ou non)* pourra opter, par période de 12 mois, à l'une des formules suivantes :

- temps partiel de 80%,
- temps partiel de 50%.

Cette mesure pourra être mise en œuvre, soit dans le cadre de la semaine, soit dans le cadre du mois.

Les aménagements individuels du temps de travail seront définis en accord avec le supérieur hiérarchique et la fonction ressources humaines, et l'adhésion du salarié bénéficiaire donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.

La rémunération sera réduite prorata temporis.

➢ **Mesures spécifiques en faveur du passage à temps partiel**

La Fondation Apprentis d'Auteuil prendra en charge :

- les cotisations employeur de retraite sécurité sociale et les cotisations employeur de la couverture complémentaire calculées sur le salaire reconstitué à temps plein,
- le différentiel de cotisations salariales de retraite sécurité sociale et de couverture complémentaire entre le salaire à temps partiel et le salaire reconstitué à temps complet.

En outre, les salariés qui seront passés à temps partiel la dernière année précédant la date de leur départ en retraite bénéficieront, au moment de leur départ, d'une indemnité de départ calculée selon les modalités en vigueur au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, sur le salaire reconstitué à temps plein.

2.3.4. - Compte Epargne Temps Seniors

L'objectif du Compte Epargne Temps Seniors est de permettre aux salariés partant à la retraite de bénéficier d'un congé de fin de carrière, pris sur la période précédant immédiatement le départ à la retraite.

➢ **Bénéficiaires**

Les salariés cadres sous protocole social, titulaires d'un contrat à durée indéterminée appartenant à l'une des deux catégories seniors telles qu'elles ont été définies par les parties signataires dans l'article préliminaire, et justifiant d'une ancienneté de 5 ans, au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne temps.

➢ **Modalités d'alimentation du CET**

Le CET est librement alimenté, par le salarié, par nombre entier de jours de congés payés, acquis sur ses périodes travaillées, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés par an.

La période d'un an pour l'alimentation du CET correspond à la période d'acquisition des congés payés, soit du 1er juin au 31 mai.

➢ **Modalités de valorisation des droits acquis en CET**

- **En cas de départ à la Retraite**

En cas de départ à la retraite, le salarié bénéficie d'un congé de fin de carrière équivalent au solde de son CET.

Ce congé de fin de carrière doit être pris sur la période précédant immédiatement le départ à la retraite. Le congé de fin de carrière est valorisé sur la base du salaire applicable au moment de la prise du repos.

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière, le salarié bénéficiaire devra avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à JRTT.

Lorsque les droits épargnés seront suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite, le cadre en demandera le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé.

- **En cas de rupture du contrat de travail *(pour un autre motif que le départ à la retraite)***

En cas de rupture du contrat de travail pour un autre motif que le départ à la retraite, une indemnité compensatrice est versée au salarié. Chaque journée de repos épargnée est valorisée

sur la base de la valeur des jours au moment du dépôt majorée de la valeur des AG[4] sur la période.

Les sommes versées au salarié en cas d'utilisation de son CET, que ce soit sous forme de repos ou sous forme monétaire sont considérées comme du salaire et sont soumises à charges sociales et impôt sur le revenu.

2.3.5. - Indicateurs

La mise en œuvre des mesures portant sur l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite sera suivie au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de collaborateurs seniors ayant bénéficié de la formation « Bien préparer sa retraite », par année civile,
- Nombre de salariés bénéficiant d'un Compte Epargne Temps Seniors, par année civile,
- Nombre de salariés bénéficiant d'un Temps Partiel de Fin de Carrière aidé, par année civile,
- Le guide sur la préparation du départ à la retraite est terminé.

ARTICLE 2.4. - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

➢ Amélioration des conditions de travail

La mise en place d'un temps partiel de fin de carrière aidé *(cf. 2.3.3.)* offre la possibilité aux salariés seniors de 57 ans et plus de réduire leur temps de travail.

➢ Prévention des situations de pénibilité

Depuis de nombreuses années, la Fondation Apprentis d'Auteuil accompagne la mobilité professionnelle et ou géographique de ses collaborateurs, notamment par la Revue Individuelle des Personnes[5]. La Revue Individuelle des Personnes est ainsi un temps privilégié pour étudier la situation de chaque collaborateur et élaborer, le cas échéant, les plans d'actions nécessaires pour accompagner leur évolution.

Par ailleurs, depuis 2016, la Fondation Apprentis d'Auteuil déclare auprès de l'URSAFF par la DSN[6], les salariés en situation de pénibilité.

Chaque année, lors du lancement de la Revue Individuelle des Personnes, la Direction des Relations Humaines transmettra à chaque Responsable Ressources Humaines Régional la liste des salariés de son périmètre en situation de pénibilité, afin que leur situation soit plus particulièrement prise en compte.

[4] AG : Augmentation Générale
[5] Article 4.3. de l'Accord Cadre portant sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences d'avril 2015
[6] DSN : Déclaration Sociale Nominative

CHAPITRE 3 : MESURES FAVORISANT LA TRANSMISSION DES COMPETENCES

ARTICLE 3.1. - Poursuite de l'identification des compétences clés

En raison des délais impartis, seules les compétences clés des salariés des équipes éducatives et pédagogiques ont été identifiées lors du diagnostic préalable.

En conséquence, il est nécessaire de poursuivre l'identification :

- Des compétences clés des salariés des familles AES non cadres et Cadres,
- Des compétences clés transversales.

La Direction des Relations Humaines prendra donc en charge l'identification des compétences clés des salariés des familles AES non-cadres et Cadres, ainsi que celle des compétences clés transversales.

ARTICLE 3.2. - Transmission des savoirs et compétences

3.2.1. - Par la formation professionnelle des collaborateurs

La Fondation Apprentis d'Auteuil a fait le choix d'investir dans la formation professionnelle de ses collaborateurs, avec pour objectifs :

- De favoriser l'adaptation au poste de travail de chaque collaborateur,
- De développer les compétences de chacun pour faire face aux évolutions des métiers et des prestations,
- De permettre à chaque collaborateur de maintenir et développer son employabilité pour mieux se projeter dans l'avenir et envisager son évolution professionnelle.

Ainsi, la formation professionnelle est le premier outil utilisé par la Fondation Apprentis d'Auteuil pour transmettre les compétences-clés.
En conséquence, l'identification des compétences-clés viendra enrichir l'élaboration des orientations nationales de la formation et des actions de formation nationales.

3.2.2. - Par l'analyse des pratiques professionnelles

L'avenant de révision des accords de la Famille Educative non Cadre du 1er juillet 2010 prévoit des temps d'analyse des pratiques professionnelles pour les salariés de la filière éducative.
De même, l'accord collectif Famille Pédagogique du 03 mai 2012 propose des temps de prise de recul sur les situations pédagogiques aux salariés de la famille pédagogique.

Ces temps d'analyse de pratiques, par les échanges entre pairs qu'ils permettent, sont des temps privilégiés de transmission des savoirs et compétences, en particulier en direction des salariés juniors.

3.2.3. - Par une nouvelle action de formation « Découvrir un savoir-faire spécifique »

Afin de développer la transmission des compétences clés en situation professionnelle, la Direction des Relations Humaines élaborera une nouvelle action de formation intitulée « Découvrir un savoir-faire spécifique[7] », à destination des collaborateurs juniors.

Cette action de formation consiste à envoyer un collaborateur junior en immersion de 3 jours auprès d'un collaborateur senior préalablement identifié par la DRH comme expert sur le savoir-faire spécifique en question.

- **Identification du collaborateur senior qui anime la formation « Découvrir un savoir-faire spécifique »**

Le collaborateur senior est identifié par la Direction des Relations Humaines en fonction des critères suivants :

- Il est reconnu comme expert pour le savoir-faire spécifique concerné,
- Aptitudes et goût pour la transmission,
- Une expérience minimum de mise en œuvre du savoir-faire spécifique concerné.

- **Mise en œuvre**

L'inscription à l'action de formation « Découvrir un savoir-faire spécifique » se fait selon les modalités habituelles d'inscription aux formations nationales.
Les frais inhérents à cette action de formation sont pris en charge selon les modalités habituelles.

3.9.4. - Indicateurs

La mise en œuvre des mesures relatives à la transmission des compétences sera suivie au moyen des indicateurs suivants :

- Nombre de stagiaires ayant suivi une session de formation portant sur les compétences-clés.

Fait à Paris, le 1er janvier 2022

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

[7] *Un savoir-faire spécifique correspond à une compétence clé*
Les compétences clés sont les « compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise » (art D.5121-27 du Code du Travail.

3.

EGALITE PROFESSIONELLE ENTRE LES F-H

ACCORD A DUREE DETERMINEE

du 16 décembre 2021

RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

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 d'Auteuil *(salariés liés par un contrat de travail à la Fondation d'Auteuil et enseignants agents publics).***
	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.**
	Les dispositions précédées d'une barre rose sont applicables **aux enseignants sous contrat des établissements primaire sous contrat simple.**

Sommaire

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES 6

CHAPITRE 1 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS 8

ARTICLE 1.1. – Mise en œuvre d'une démarche de prévention des discriminations 8

1.1.1. – Sensibilisation des managers 8

1.1.2. – Sensibilisation de tous les salaries 9

ARTICLE 1.2. – Voie de recours pour les salariés s'estimant victime d'une discrimination au regard des critères légaux de discrimination 10

1.2.1. – Voie de recours interne pour les salariés s'estimant victime de discrimination 10

1.2.2 – Voie de recours externe pour les salariés s'estimant victime de discrimination 11

CHAPITRE 2 : ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 12

ARTICLE 2.1. – Mise en œuvre d'un observatoire des rémunérations 12

ARTICLE 2.2. - Aménagement de la prise de congé parental d'éducation à temps plein . 13

2.2.1. - Prise en compte du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté 13

2.2.2. - Application des augmentations générales aux salariés en congé parental d'éducation 14

ARTICLE 2.3. - Rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant 14

ARTICLE 2.4. - Le recrutement comme levier d'action de l'égalité professionnelle 15

2.4. 1– Etablir un état des lieux des recrutements en interne comme en externe 15

2.4. 2– Veiller à la neutralité des offres d'emploi et des fiches métiers 15

2.4.3 – Sensibiliser les personnes intervenant dans les entretiens d'embauches 16

ARTICLE 2.5. - La formation 16

2.5-1. - L'Observatoire de la Formation Professionnelle 16

2.5.2. - Atteindre et maintenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation 17

2.5.3. - Atteindre et maintenir l'equilibre entre les femmes et les hommes sur les durées de formation 17

ARTICLE 2.6. - La promotion et la mobilité professionnelles 17

2.6.1. – L'observatoire des promotions 18

2.6.2. - Actions de Communication sur l'egalite femmes – hommes au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil 18

2.6.3. - Action de sensibilisation sur les stéréotypes ou préjugés 18

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE 20

- AGISSEMENT SEXISTE 20
- AGRESSION SEXUELLE 20
- DISCRIMINATION 20
- HARCELEMENT SEXUEL 20
- SEXISME 21
- STEREOTYPES 21

ANNEXE 2 : *RAPPEL DU CADRE LEGAL APPLICABLE SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL (cf. règlement intérieur de la Fondation Apprentis d'Auteuil)* ***22***

- HARCELEMENT SEXUEL 22
- AGISSEMENTS SEXISTES 22
- HARCELEMENT MORAL 22
- ACTIONS EN JUSTICE 23
- DISPOSITIONS PENALES 23

ANNEXE 3 : *RESSOURCES EN LIGNE / LIENS UTILES* ***25***

- DEFENSEUR DES DROITS 25
- ANACT 25
- ANDRH 25
- MINISTERE DU TRAVAIL 25

ENTRE :

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40, rue Jean de la Fontaine. 75781 Paris 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 Jean-Luc LE DANTEC en qualité de Délégué syndical central,

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

d'autre part,

PREAMBULE :

La société française et le marché de l'emploi doivent répondre à de fortes demandes de mesures visant à prévenir les discriminations dans le monde du travail ainsi qu'à des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux et la direction considèrent que ces mutations sont de réelles opportunités pour favoriser la qualité de vie au travail des salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil, attirer de nouveaux talents et renforcer l'image employeur.

Ces préoccupations sociétales rejoignent la Doctrine sociale de l'Eglise. Si ce texte de référence souligne qu'hommes et femmes sont différents par nature, il affirme aussi qu'ils sont complémentaires mais qu'ils sont égaux en droits et en dignité…

La Doctrine sociale de l'Eglise s'élève également contre toute discrimination à l'égard de tout homme ou de toute femme au nom du *principe de la dignité de la personne humaine*.

C'est en adhésion avec ces principes que nous avons défini les dispositions de ce nouvel accord afin de permettre à toutes et à tous de vivre une collaboration harmonieuse, de disposer d'équitables conditions de travail, d'évolution et de rémunération. Et d'offrir ainsi à la Fondation Apprentis d'Auteuil l'opportunité de bénéficier de tous les talents prêts à s'exprimer en son sein.

CADRE JURIDIQUE

Les parties rappellent que la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre défini par la Loi n°2015-99 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi *(dite « Loi Rebsamen »).* En effet, depuis le 1er janvier 2016, les thèmes de négociations collectives périodiques obligatoires sont regroupés en trois blocs et deux périodicités. Ainsi, le bloc 2 est dédié à la négociation obligatoire annuelle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail *(article L2242-1 du code du travail).*

Pour rappel, un accord collectif de méthode relatif au bloc 2 a été signé le 1er avril 2021. Parmi les thèmes composant le bloc 2, il a ainsi été décidé de regrouper les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations en un seul accord collectif à durée déterminée de trois ans.

Les parties soulignent les liens qu'entretiennent les thématiques du bloc 2, notamment l'égalité professionnelle, avec la qualité de vie au travail des salariés. La qualité de vie au travail doit en effet être comprise comme étant la finalité de toutes les thématiques du bloc 2.

DISPOSITIONS PRELIMINAIRES

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé des établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil, les dispositions qui visent « les collaborateurs » sont étendues également aux enseignants.

DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans jusqu'au 1er janvier 2025.

REVISION

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

Cet article dispose ainsi que :

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

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

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

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

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

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

DEPOT ET AFFICHAGE

Le présent accord est signé sous format électronique.

Les parties signataires 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 *(DRIEETS)* 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.

SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires se réunissent au moins une fois par an, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

Afin de mesurer l'efficacité du présent accord, la direction fournit à cet effet aux organisations syndicales les indicateurs suivants :

- Autour de la lutte contre les discriminations
  - Indicateurs de suivi des actions de communication menées dans l'année portant sur la prévention des discriminations
  - Nombre de managers formés à la formation « Recruter sans discriminer
  - Nombre de saisines reçues annuellement.

- Autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - Indicateurs composant l'observatoire des rémunérations
  - Indicateurs de suivi des recrutements ainsi que le bilan des annonces analysées au regard des critères discriminatoires
  - Indicateurs composant l'observatoire de la formation professionnelle
  - Indicateurs composant l'observatoire des promotions
  - Indicateur portant sur la diffusion d'un guide portant sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
  - Indicateur portant sur le nombre de sensibilisations effectuées sur les stéréotypes, le harcèlement sexuel et/ou les agissements sexistes en établissement.

CHAPITRE 1 : LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité rejoignent la volonté de la Fondation d'Apprentis d'Auteuil d'assurer à tous les collaborateurs et futurs recrutés un environnement de travail respectueux valorisant les différences de chacun. Avoir des collaborateurs issus d'horizons divers en termes de diplômes, de culture, de vécu, etc., permet à Apprentis d'Auteuil de s'enrichir de compétences diverses, de faire émerger de nouvelles idées ou initiatives, indispensable à l'accompagnement de jeunes et de familles, eux-mêmes issus d'origines très diverses.

C'est pourquoi, la Fondation Apprentis d'Auteuil a le souci de veiller à la diversité de ses collaborateurs et au respect de pratiques non discriminatoires dans toutes les procédures RH déployées au sein de l'institution, tout en veillant à préserver son identité fondatrice d'œuvre de l'Eglise catholique et son enracinement dans les valeurs évangéliques mais aussi dans les valeurs républicaines.

ARTICLE 1.1. – Mise en œuvre d'une démarche de prévention des discriminations

Tous les collaborateurs de la Fondation doivent être associés à la prévention des discriminations au sein des collectifs de travail.

La Fondation s'engage à assurer une veille et une diffusion régulière d'informations sur la prévention des discriminations auprès de tous salariés avec une attention particulière portée aux professionnels des ressources humaines : ils sont en effet les premiers acteurs dans la mise en œuvre d'une politique active contre toute forme de discriminations, stéréotypes et préjugés.

Les négociateurs soulignent l'importance de prévenir les situations de harcèlement discriminatoire, de violence au travail ainsi que tous propos et agissements sexistes.

C'est par cette démarche que la Fondation Apprentis d'Auteuil entend montrer son engagement face à de tels comportements, afin notamment de donner confiance aux salariés pour qu'ils puissent remonter, sans craindre de représailles, les situations problématiques dont ils s'estiment victimes.

1.1.1. – Sensibilisation des managers

La Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite continuer à développer des actions de sensibilisation sur les enjeux de la non-discrimination et de la diversité et de lutte contre les stéréotypes.

Une première campagne de formation a été réalisée de 2018 à 2021. En effet, la direction a proposé aux salariés acteurs du recrutement de suivre la formation « recruter sans discriminer » en e-learning.

Cette formation s'inscrit dans la politique de la Fondation ainsi que dans les obligations légales de l'employeur sur la formation à la non-discrimination. Pour cela, la direction souhaite pérenniser cette formation en la proposant à tout nouveau manager, dès la première année de son embauche de son intégration.

Les négociateurs rappellent ci-après, par ordre alphabétique, les critères légaux[1] de discrimination en vigueur :

1. Âge,
2. Apparence physique,
3. Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race,
4. Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
5. Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation,
6. Caractéristiques génétiques,
7. Domiciliation bancaire,
8. État de santé,
9. Grossesse,
10. Handicap,
11. Identité de genre,
12. Langue parlée : capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
13. Lieu de résidence,
14. Mœurs ,
15. Nom de famille,
16. Opinions philosophiques,
17. Opinions politiques,
18. Orientation sexuelle,
19. Origine,
20. Particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique,
21. Perte d'autonomie,
22. Religion, convictions religieuses,
23. Sexe,
24. Situation de famille,
25. Syndicalisme, activités syndicales mutualistes, exercice d'un mandat électif local.

1.1.2. – Sensibilisation de tous les salaries

Dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, la Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite communiquer à tous les salariés une information sur les critères légaux de la discrimination. Les critères légaux en vigueur à ce jour sont au nombre de 25, conformément aux dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail.

Afin de favoriser la prise de conscience de tous les salariés, il sera mis en œuvre une communication accessible à tous présentant :

- Les critères de discrimination définis dans la loi à date,
- Des campagnes d'affichage ciblées seront réalisées, au minimum deux fois par an, en établissement et référencées sur Zidore. Ces campagnes feront en outre l'objet d'une information auprès des salariés via leur boîte mail professionnelle.

Avant le déploiement d'une campagne de sensibilisation sur la non-discrimination, la direction s'engage à informer les délégués syndicaux centraux titulaires afin de recueillir leurs réactions et/ou propositions.

[1] Il s'agit des critères légaux référencés à l'article L1132-1 du code du travail en vigueur au moment de la signature du présent accord

ARTICLE 1.2. – VOIE DE RECOURS POUR LES SALARIES S'ESTIMANT VICTIME D'UNE DISCRIMINATION AU REGARD DES CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION

1.2.1. – Voie de recours interne pour les salariés s'estimant victime de discrimination

La direction s'engage à ouvrir un recours aux salariés qui s'estiment victimes de discrimination dans le cadre de leur situation professionnelle et au regard des critères légaux.

La procédure de recours en interne est encadrée par les six étapes suivantes :

1. le salarié s'estimant victime de discrimination formule sa demande motivée par écrit *(courriel ou LRAR)* pour la transmettre à son responsable ressources humaines.
2. le responsable des ressources humaines accuse réception de la demande du salarié dans les meilleurs délais. Il doit informer le salarié des personnes pouvant l'accompagner à l'entretien si ce dernier le souhaite.
3. le RH propose au salarié auteur de la demande de le recevoir en entretien pour un temps d'échange et de recueil d'information. Lors de cet entretien, le salarié peut venir accompagné s'il le souhaite, d'un représentant syndical ou d'un élu, ou de toute personne de son choix travaillant dans l'entreprise. Il doit alors en avertir le RH au plus tard la veille de l'entretien.
4. afin de respecter le principe du contradictoire, le RH rencontre ensuite la personne incriminée dans les mêmes modalités que la personne auteur de la demande,
5. après examen, le RH délivre un avis motivé par écrit *(courriel ou LRAR)* sur la situation pour considérer si la situation lui semble révéler une discrimination ou non. Cet avis est transmis au salarié dans un délai de deux mois maximums qui suit la demande.
6. si le salarié n'est pas satisfait des éléments explicatifs apportés par son RH, une voie de recours lui est alors ouverte auprès de son Directeur d'établissement, puis de son responsable du pôle diversité et d'un membre de la Direction des Relations Sociales si la situation n'est pas résolue. Le salarié complète sa demande en référence à l'avis déjà délivré par le RH et transmet son recours par écrit *(courriel ou LRAR).* La personne saisie répond au salarié dans un délai d'un mois par écrit *(courriel ou LRAR)*.

Lorsque la discrimination est reconnue *(par le responsable RH ou par la personne saisie au sein du pôle diversité ou de la Direction des Relations Sociales),* les personnes saisies émettent un avis accompagné de recommandations et d'actions à mettre en œuvre auprès des personnes concernées.

Exemple : Un salarié s'estime discriminé en raison de son âge et considère que son âge l'empêche de bénéficier d'augmentations salariales alors que ses collègues, plus jeunes, placés dans la même situation ont bénéficié d'augmentations salariales. Nous nous situons bien dans un cas de discrimination « supposée » car le salarié évoque une potentielle injustice en lien avec un critère de critère de discrimination légal : l'âge.

Si après enquête et entretien avec le salarié, le RH considère dans son avis que le salarié est en effet victime de discrimination, alors il peut procéder à des recommandations écrites auprès du N+1 du salarié et ainsi proposer d'organiser des temps d'échange réguliers avec le N+1, le salarié, et le RH (par exemple tous les ans ou tous les deux ans) pour faire le point sur l'existence d'augmentations salariales et sur la bonne application du principe de non-discrimination au salarié en question.

La direction rappelle qu'un salarié auteur d'actes de discrimination dans le cadre de son activité professionnelle (vis-à-vis d'un autre salarié ou vis-à-vis des jeunes ou des familles de l'établissement) encoure une sanction disciplinaire.

Pour ce qui concerne le salarié auteur de la demande, la direction rappelle qu'en aucun cas il ne peut faire l'objet de mesures de représailles et ne peut être sanctionné pour avoir remonté les faits dont il s'estime discriminé, et ce, même si la situation de discrimination n'est finalement pas démontrée.

Indicateurs de suivi proposés annuellement au CSE C

- Présentation des actions de communication menées dans l'année,
- Nombre de managers formés à la formation « Recruter sans discriminer »,
- Nombre de saisines reçues annuellement,
- Nombre de saisines reçues par les CSE régionaux et qui ont conclu à l'existence d'une discrimination,
- Nombre de saisines reçues par les CSE régionaux et qui ont conclu à une absence de discrimination.

1.2.2 – Voie de recours externe pour les salariés s'estimant victime de discrimination

Le salarié s'estimant victime de discrimination a en parallèle la possibilité de recourir à des services externes à la Fondation et spécialisés dans la non-discrimination, notamment les services du Défenseur des Droits.

La direction s'engage à informer l'ensemble des collaborateurs de l'existence de la plateforme **Prévention des Discriminations,** mise en œuvre par le Défenseur des Droits par la mise à disposition d'un outil de communication, via l'Intranet rappelant :

- la définition du terme discrimination
- le rappel des critères de discrimination inscrits dans la loi
- la présentation de la plateforme du Défenseur des Droits

La direction s'engage également à ce que cette communication soit également assurée par affichage.

La direction s'engage à diffuser une fiche via l'intranet de la Fondation afin d'informer les salariés sur les voies de recours internes à la Fondation et les voies de recours externes notamment auprès du Défenseur des droits.

CHAPITRE 2 : ATTEINDRE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les évolutions législatives et sociétales viennent renforcer la volonté des parties signataires, de tout mettre en œuvre pour continuer à œuvrer afin que les femmes et les hommes puissent développer leurs compétences professionnelles au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.
Les négociateurs tiennent à rappeler que le respect de l'égalité professionnelle est l'affaire de tous : la direction, la ligne managériale, l'ensemble des collaborateurs, les organisations syndicales.

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L3221-2 et suivants du Code du travail.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui, au même poste, exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L3221-2 du Code du travail.

Les signataires souhaitent notamment garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à niveau de formation, d'expériences et compétences équivalentes pour un même poste.

Afin d'exercer leur vigilance, les parties signataires mettent en œuvre des outils pertinents permettant de vérifier la bonne application de ce principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Ainsi, les parties se mettent d'accord sur la reconduction de l'observatoire des rémunérations (article 3.1), la reconduction des modalités d'aménagement de la prise de congé parental d'éducation à temps plein (article 3.2) ainsi que sur les modalités de rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant (article 3.3).

ARTICLE 2.1. – Mise en œuvre d'un observatoire des rémunérations

Les parties souhaitent poursuivre par le biais *d'« un observatoire des rémunérations* », une démarche de vigilance concernant les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi et ancienneté équivalents.

L'objectif de cet observatoire est d'anticiper les écarts de rémunérations et de proposer des solutions adaptées.

Cet observatoire rassemble divers indicateurs sociaux permettant de suivre les évolutions des rémunérations entre les femmes et les hommes au sein des différents métiers de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Les indicateurs retenus dans la composition de l'observatoire sont les suivants :

- Suivi des rémunérations non cadre au 31 décembre
  - Nombre de salariés par sexe concernés par le salaire minimum
- Salaires des cadres par sexe et niveau de classification et par population homogène
- Primes à périodicité non mensuelle dans la masse salariale annuelle par sexe et la part des primes à périodicité non mensuelle dans la masse salariale annuelle par sexe et pour certains métiers / filières.

Afin de faciliter la remontée des informations, il est convenu que les indicateurs présentés ci-dessus seront construits à partir des données figurant dans la Base de Données économiques et sociales (BDES nationale)

En outre, l'index égalité professionnelle publié chaque année par la Fondation Apprentis d'Auteuil fait l'objet d'une information et d'un suivi.

ARTICLE 2.2. - Aménagement de la prise de congé parental d'éducation à temps plein

Conformément aux dispositions de l'article L.1225-47 et suivant du Code du travail, le congé parental d'éducation à temps plein, permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé afin de s'occuper de son enfant de moins de trois ans *(ou moins de 16 ans dans le cas de l'adoption).*

Bien que les femmes et les hommes salariés bénéficient d'une égalité complète de droits quant à l'obtention d'un congé parental d'éducation à temps plein, la prise effective d'un tel congé reste le plus souvent l'apanage des femmes.

Persuadées que la mobilisation des hommes constitue un élément majeur de l'égalité professionnelle, les négociateurs souhaitent, à travers la mise en place de diverses mesures, diminuer les effets négatifs liés à la prise effective d'un tel congé sur l'évolution de la rémunération et ainsi inciter les hommes à en demander également le bénéfice.

2.2.1. - Prise en compte du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté

Pour neutraliser l'effet de la prise d'un congé parental d'éducation sur la rémunération des salariés, et par dérogation aux dispositions de l'article L.1225-54 du code du travail, il est prévu que la durée du congé parental d'éducation à temps plein est prise en compte en intégralité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Il ressort de cette mesure que :

- L'ancienneté d'un salarié ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation à temps plein évolue au même rythme que celle d'un salarié présent sur la même période,
- L'absence liée à un congé parental d'éducation à temps plein n'est pas pénalisante dans l'évolution professionnelle.

2.2.2. - Application des augmentations générales aux salariés en congé parental d'éducation

Les parties rappellent leur attachement à ce que la prise d'un congé parental d'éducation ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Pour aller plus loin, la direction s'engage à ce que les salariés en congé parental d'éducation à temps plein ne soient pas pénalisés en termes de revalorisation salariale et bénéficient du même pourcentage d'augmentation générale que l'ensemble des autres salariés appartenant à leur catégorie professionnelle.

ARTICLE 2.3. - Rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de favoriser l'égalité femme-homme et de renforcer le lien père-enfant dans les premiers jours de vie du nouveau-né, la loi n°2021-1576 du 14 décembre 2020 relative au financement de la sécurité sociale pour 2021 a modifié les durées et les modalités d'indemnisation du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

A l'occasion de la naissance d'un enfant, le père bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne qui n'est pas le père de l'enfant (conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin), cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
Conformément aux règles légales en vigueur, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est fractionnable.

Ce congé de 25 jours ou de 32 jours en cas de grossesse multiple comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- Une période obligatoire de paternité et d'accueil de l'enfant, concomitant au congé de naissance de 3 jours, de 4 jours calendaires,
- Une période de 21 jour calendaire *(28 jours en cas de naissance multiple),* à prendre avant les 6 mois de l'enfant.

Afin de favoriser la prise de ce congé et inviter les salariés à s'investir dans la parentalité, la direction s'engage à subroger les salariés justifiant de six mois d'ancienneté au sein de la Fondation d'Apprentis d'Auteuil, dans leurs droits et maintenir 100% du salaire de base hors prime sous déduction des revenus de remplacement pris en charge par la CPAM pour 11 jours de congés de paternité *(ou 18 jours pour les en cas de grossesses multiples)*

Le congé paternité peut être fractionné, c'est-à-dire qu'il n'est pas obligatoirement pris en une seule fois et peut être pris en plusieurs périodes. Le cas échéant, le congé est alors pris par le salarié en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours pour chaque période.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité dans l'année
  - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité dans l'année par famille
- Nombre de jours de congé paternité moyen pris par salarié ayant bénéficié d'un congé paternité.
  - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de paternité dans l'année par famille

ARTICLE 2.4. - Le recrutement comme levier d'action de l'égalité professionnelle

Au-delà de l'obligation légale, l'égalité professionnelle femmes-hommes est une préoccupation forte de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Les parties conviennent de rappeler que lors d'un recrutement, un employeur a interdiction de discriminer un candidat en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse ou de tout autre critère discriminatoire, défini par la loi, quel que soit le poste pourvoir.

En cela, le principe de non-discrimination régit tous les niveaux du processus du recrutement, qu'il s'agisse de :

- La rédaction de l'offre d'emploi ;
- La sélection des candidats ou candidates en vue d'entretiens ;
- Des questions posées lors des entretiens et tests d'embauche ;
- Du choix final du candidat ou de la candidate.

2.4. 1– Etablir un état des lieux des recrutements en interne comme en externe

La Direction ainsi que les partenaires sociaux souhaitent suivre les recrutements et mobilités internes opérés au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. La volonté est d'avoir une vision la plus juste possible de la composition femmes /hommes sur l'ensemble des salariés issus des recrutements ou mobilités internes.

Indicateurs de suivi :

- Pourcentage des recrutements en contrat à durée indéterminée, par catégorie et par sexe et par temps de travail :
- Pourcentage des recrutements en contrat à durée indéterminée pour certains emplois identifiés et par sexe :
  - Nombre d'offres d'emploi externes/internes
  - Nombre de candidatures externes/internes
- Nombre de mobilités internes par sexe :
  - Nombre de mobilité interne
  - Nombre de candidatures reçues

2.4. 2– Veiller à la neutralité des offres d'emploi et des fiches métiers

Toute offre d'emploi doit s'adresser indifféremment et explicitement autant aux femmes qu'aux hommes. L'intitulé du poste comme le texte de l'annonce doivent être rédigés en excluant toute terminologie sexuée et stéréotypes sous-entendus.

Indicateur de suivi :

- Nombre d'annonces analysées :
  - Nombre de non-conformités mineures pouvant s'apparenter à des formulations inappropriées comme par exemple un intitulé de poste exclusivement au féminin bien qu'accompagné de la mention Femme/Homme ou bien des caractéristiques féminines ou masculines.
  - Nombre de non-conformités majeures, c'est-à-dire comportant des formulations discriminatoires au regard des critères légaux, conformément aux dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail.

2.4.3 – Sensibiliser les personnes intervenant dans les entretiens d'embauches

La Direction s'engage à faire connaitre les risques juridiques, les conséquences humaines et économiques de la discrimination à toute personne intervenant dans les procédures de recrutement.

Conformément à ses obligations légales, la Fondation Apprentis d'Auteuil doit veiller à ce que les personnes chargées de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur première année d'entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Afin de lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes à l'embauche, la Fondation s'engage à sensibiliser ses salariés en relayant en interne (intranet de la Fondation, etc.) des guides dédiés et des fiches élaborées par des services publics tels que le Défenseur des droits (cf. Annexe 3).

Les délégués syndicaux centraux titulaires reçoivent aussi cette formation à la non-discrimination à l'embauche.

ARTICLE 2.5. - La formation

La formation professionnelle représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

2.5-1. - L'Observatoire de la Formation Professionnelle

Les parties de l'accord souhaitent poursuivre à travers *« l'observatoire de la formation professionnelle »,* une démarche de vigilance concernant l'égalité d'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

Cet observatoire consiste en une collecte de divers indicateurs sociaux permettant de suivre la participation et la durée des actions de formation au sein des différents métiers de la Fondation d'Auteuil.

L'objectif de cet observatoire est d'anticiper les écarts dans l'accès à la formation professionnelle de proposer des solutions adaptées.

Indicateurs de suivi :

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- *Mesurer les taux d'accès à la formation* : la part des femmes formées par rapport à la part des femmes présentes dans l'effectif et la part des hommes formés par rapport à la part des hommes présents dans l'effectif.
- *Mesurer la durée moyenne des formations* : le nombre moyen d'heures d'actions de formation par stagiaire féminines par an et le nombre moyen d'heures d'actions de formation par stagiaires masculins par an.

L'analyse de la formation et du respect de ce principe sera réalisée à partir du bilan de la formation professionnelle et de la BDESE et présentée annuellement au CSE via sa commission formation GPEC, égalité professionnelle et diversité.

2.5.2. - Atteindre et maintenir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation

Afin que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, les parties signataires ont souhaité porter une attention particulière aux conditions d'organisation des sessions de formation. Ainsi, il a été convenu :

- De développer la régionalisation des formations et les formations sous forme numérique afin de limiter les conséquences des absences liées à la formation sur la vie familiale,
- De communiquer, dans la mesure du possible, les dates des sessions de formations aux participants au moins quatre semaines à l'avance.

Il sera également réalisé une sensibilisation spécifique à l'intention des managers afin qu'ils soient particulièrement attentifs aux freins que peuvent rencontrer les parents de jeunes enfants et/ ou parents isolés pour envisager l'accès à une formation.

2.5.3. - Atteindre et maintenir l'équilibre entre les femmes et les hommes sur les durées de formation

En cas de déséquilibre constaté entre les femmes et les hommes sur la durée des actions de formation, la Direction encourage l'ajustement de ces écarts par la mise en œuvre de mesures correctives au niveau de chaque région, comme à l'échelon national.

Pour tenir compte notamment, des impératifs liés aux organisations familiales et des aménagements de travail particuliers de certains salariés, il est rendu possible le fractionnement des formations les plus longues sur deux années.

Ainsi, par exemple, une formation dont la durée initiale est d'une année peut en cas de congé de longue durée pour raisons familiales être fractionnée et se dérouler sur deux années.

ARTICLE 2.6. - La promotion et la mobilité professionnelles

Les parties entendent réaffirmer que l'égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à des postes à responsabilités.

2.6.1. – L'observatoire des promotions

Les signataires de l'accord souhaitent poursuivre au travers de l'« *observatoire* des promotions » une démarche de vigilance concernant le déroulé de carrières des femmes par rapport aux hommes et réciproquement.

Cet observatoire consiste en une collecte d'indicateurs permettant de suivre les évolutions de carrière et de promotion des femmes.

Indicateurs de suivi :

Les indicateurs retenus sont les suivants :

- Nombre et type de promotion, selon le sexe au sein des différents métiers de la fondation,
- Part des femmes dans les promotions : passages non-cadre – cadre (famille éducative),
- Part des femmes dans le nombre de promotions à un poste de Directeur d'Etablissement,
- Part des femmes dans le nombre de promotions à un poste de Directeur Fonctionnel au Siège,
- Part des femmes dans le nombre des personnes de la Convention nationale.

2.6.2. - Actions de communication sur l'égalité femmes–hommes au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil

Afin d'assurer la pleine réussite des actions définies dans le cadre du présent accord, il est nécessaire de poursuivre des actions de communication visant à sensibiliser l'encadrement, les collaborateurs et les représentants du personnel sur les enjeux de l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.

Un plan de de communication interne pluriannuel sera établi et déployé en lien avec la Direction communication, relations bienfaiteurs et ressource**.**

Les parties rappellent que le succès de la mise en place d'un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur la communication et l'engagement des parties dans la mise en œuvre des mesures. A cet effet, une campagne de communication sera réalisée afin de faire connaitre l'ensemble des mesures et bénéfices de cet accord à l'ensemble des salariés. Cette communication reposera sur les supports habituels de communication à savoir session d'information, publication sur l'intranet, communication par email.

2.6.3. - Action de sensibilisation sur les stéréotypes ou préjugés

La qualité de vie au travail est un élément clef de l'engagement des collaborateurs. Afin d'offrir un environnement de travail de qualité, propice au travail d'équipe et basé sur la confiance, les parties conviennent de poursuivre les pratiques actuelles de sensibilisation par le biais de session d'information sur :

- Le harcèlement sexuel ;
- Les agissements sexistes ;
- Les bonnes pratiques pour régler une situation conflictuelle.

La direction s'engage à réaliser un guide sur ces questions.

Un rappel des noms des « Référents harcèlement » désignés par les élus et par l'employeur ainsi que des différents canaux et outils pour rapporter toute situation de harcèlement sera également effectué tous les ans.

<u>Indicateurs de suivi</u> :

- Point annuel sur les sensibilisations effectuées,
- Point sur la diffusion du guide,
- Bilan réalisé chaque année au CSE conjointement avec le ou la référent (e) « harcèlement ».

Fait à Paris, le 16 décembre 2021

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

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

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

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour le syndicat CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

ANNEXE 1 : GLOSSAIRE

- **AGISSEMENT SEXISTE**

« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » **Article L1142-2-1 Code du travail.**

- **AGRESSION SEXUELLE**

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». **Article 222-22 Code pénal**

A noter :

- Les agressions sexuelles concernent des attouchements imposés sur cinq parties du corps : fesses, seins, sexe, cuisses et bouche
- « La contrainte » peut s'entendre sur un motif économique. Par exemple : la « menace » peut être la perte d'emploi.

- **DISCRIMINATION**

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir **deux conditions cumulatives :** être fondé sur un critère défini par la loi *(actuellement la loi stipule 25 critères possibles de discrimination : sexe, âge, handicap…)* **et** relever d'une situation visée par la loi *(accès à un emploi, un service, un logement, à l'éducation …)*

On distingue :

- La discrimination directe : une personne est traitée de façon moins favorable qu'une autre, dans une même situation, en raison d'un motif prohibé et identifié comme discriminatoire par la loi.
- La discrimination indirecte : lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre aboutit à créer une situation défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un motif prohibé et identifié comme discriminatoire par la loi

- **HARCELEMENT SEXUEL**

« Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Est également assimilée au harcèlement sexuel : toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » **Article L1153-1 Code du travail**
La circulaire du Ministère de la justice du 7 août 2012 précise le contenu de la loi et présente un tableau synthétique sur les dispositions sur le harcèlement sexuel
https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=35685

- **SEXISME**

« Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements) »

RAPPORT ANNUEL SUR L'ETAT DES LIEUX DU SEXISME EN FRANCE EN 2019

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/2eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-combattre-le-sexisme-en-entreprise

- **STEREOTYPES**

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes qui attribuent des caractéristiques supposées *« naturelles »* aux filles/femmes, aux garçons/hommes, sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes, sous-entendu *« par nature ».*
Les stéréotypes de sexe font passer pour naturels et normaux des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes. Les rôles de sexe sont les traits psychologiques, les comportements, les rôles sociaux ou les activités assignées plutôt aux femmes ou plutôt aux hommes, dans une culture donnée, à une époque donnée.

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/pour-une-communication-sans-stereotype-de-sexe-le-guide-pratique-du-haut

ANNEXE 2 : RAPPEL DU CADRE LEGAL APPLICABLE SUR LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL

(cf. règlement intérieur de la Fondation Apprentis d'Auteuil)

- **HARCELEMENT SEXUEL**

Article L1153-1 Code du Travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

- **AGISSEMENTS SEXISTES**

Article L1142-2-1 Code du Travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- **HARCELEMENT MORAL**

Article L1152-1 Code du Travail

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1152-2 Code du Travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3 Code du Travail

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4 Code du Travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-5 Code du Travail

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6 Code du Travail

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

- **ACTIONS EN JUSTICE**

Article L1154-1 Code du Travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L1154-2 Code du Travail

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

- **DISPOSITIONS PENALES**

Article L1155-1 Code du Travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

Article L1155-2 Code du Travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.
La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article 222-33 Code pénal

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° - Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2°- Sur un mineur de quinze ans ;

3°- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4°- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5°- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 222-33-2 Code Pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

ANNEXE 3 : RESSOURCES EN LIGNE / LIENS UTILES

- **DEFENSEUR DES DROITS**

- Pour un recrutement sans discrimination :
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQqeqBm4DyAhUThlwKHcF0DnIQFjAMegQIIBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.defenseurdesdroits.fr%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fatoms%2Ffiles%2Fguide-recrutssdiscri-access-03.07.19.pdf&usg=AOvVaw1kehEyj3AhN2tq64IVXZLr

- **ANACT**

- Agir contre le sexisme au travail :
  Kit pour agir contre le sexisme au travail : https://www.anact.fr/un-kit-pour-prevenir-le-sexisme
- Quizz Egalité professionnelle https://www.anact.fr/quiz-egalite-professionnelle-conditions-de-travail-testez-vos-connaissances.

- **ANDRH**

- Prévenir le harcèlement sexuel : repères pour les RH :
https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh

- **MINISTERE DU TRAVAIL**

- Agissements sexistes et harcèlement sexuel au travail : guide pratique et juridique :
https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-reagir-face-au-harcelement-sexuel-et-aux-agissements-sexistes

4.

FORMATION PROFESSIONELLE

ACCORD CADRE

du 22 octobre 2020

SUR

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

SOMMAIRE

PREAMBULE 4
CADRE JURIDIQUE 4
CHAMP D'APPLICATION 5
ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION 5
- Entrée en vigueur 5
- Révision 5
- Dénonciation 5

CHAPITRE 1 : LA FORMATION, UNE DEMARCHE DE DEVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT PARTAGEE AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 6

ARTICLE 1.1. - L'ARTICULATION DE LA FORMATION AVEC LES AUTRES DOMAINES DU DEVELOPPEMENT RH 6
ARTICLE 1.2. - LA CONCERTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 6
ARTICLE 1.3. - L'ORGANISATION DE LA FORMATION 7

CHAPITRE 2 : LES CONTRIBUTIONS A LA FORMATION ET LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 8

ARTICLE 2.1. - LES OBJECTIFS DE LA FORMATION A LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL 8
ARTICLE 2.2. - LES CONTRIBUTIONS DE FORMATION 8
ARTICLE 2.3. - LES GRANDES ORIENTATIONS A TROIS ANS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 9

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 10

ARTICLE 3.2. - LES DISPOSITIFS DE MISE EN ŒUVRE DES GRANDES ORIENTATIONS A TROIS ANS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 10
3.2.1. - LES ACTIONS DE FORMATION DITE « OBLIGATOIRES » 10
3.2.2. - LES AUTRES ACTIONS DE FORMATION 10
3.2.3. - LES ACTIONS DE FORMATION PRIORITAIRES DITE « ABONDEES » 10
3.2.4. - LES OBJECTIFS DES ACTIONS DE FORMATION 11
3.2.5. - LES PROMOTIONS SUITE A UNE ACTION DE FORMATION 11
ARTICLE 3.3. - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION *(CPF)* 11
3.3.1. - LA DEFINITION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 11
3.3.2. - LES MODALITES D'ALIMENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 11
- Situation jusqu'au 31 décembre 2018 11
- Situation depuis le 1er janvier 2019 12

3.3.3. - LES LISTES DE FORMATION ELIGIBLES A L'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 12
3.3.4. - LES FORMATIONS PRIORITAIRES DITES ABONDEES PAR LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 13
- Le choix des formations 13
- Le montant de l'abondement 13
- Les modalités pratiques 13

3.3.5. - LES DIFFERENTES MODALITES D'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ET LES DELAIS A RESPECTER 13
- Formation programmée en tout ou partie sur le temps de travail 13
- Formation programmée en intégralité hors temps de travail 14

3.3.6. INFORMATION DES SALARIES 14

ARTICLE 3.4. - LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE DITE PRO-A 14
ARTICLE 3.5. - L'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTISSAGE 15
ARTICLE 3.6. - LA VAE 15
- Accompagnement externe pour tous les diplômes (démarche individuelle) 15
- Accompagnement interne pour certains diplômes visés (démarche collective) : 15

ARTICLE 3.7. - LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) 16
ARTICLE 3.8. - LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) 16

CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD 17

ARTICLE 4.1. - COMMISSION DE SUIVI 17
ARTICLE 4.2. - DEPOT LEGAL ET PUBLICITE 17
ANNEXE 1 : Glossaire **18**
ANNEXE 2 : La mutualisation du Compte Personnel de Formation publique/privé **21**
ANNEXE 3 : Les contributions de formation **23**

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 Fédération CFTC Santé-Sociaux représentés par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

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

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

d'autre part,

PREAMBULE

Par sa vocation, la Fondation Apprentis d'Auteuil qui œuvre pour l'éducation et la formation de jeunes en difficulté, accorde une place particulière à la formation de ses collaborateurs.

La politique de formation a pour vocation d'accompagner l'évolution des métiers et les nouveaux services associés.

En effet, la formation est un des vecteurs clés pour faire adhérer l'ensemble des collaborateurs à ces changements et leur donner de la visibilité quant aux choix stratégiques et éducatifs de la Direction Générale.

Facteur d'engagement, la formation permet à chacun d'être acteur et de décliner les projets, au profit des jeunes, des familles et de son employabilité.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05 septembre 2018 a modifié l'ensemble de l'écosystème de la formation professionnelle. Dans ce cadre, la refonte de cet accord s'impose à nous.

CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2242-20 du code du travail et dans le contexte de la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord cadre du 10 avril 2015 sur la formation professionnelle, ainsi qu'aux éventuels usages ou engagements unilatéraux portant sur le même objet, en vigueur au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil ou de ses différents établissements.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé des établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION

➢ Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Le présent accord cadre est conclu pour une durée indéterminée.

➢ 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.

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée dans les conditions visées par l'article L.2261-7-1 du code du travail.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision est portée à la connaissance de chaque syndicat représentatif et de la direction de la Fondation Apprentis d'Auteuil 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.

➢ Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé en application de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

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

La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, 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 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 trois mois susvisé, sauf application d'un accord de substitution.

CHAPITRE 1 : LA FORMATION, UNE DEMARCHE DE DEVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT PARTAGEE AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 1.1. - L'articulation de la formation avec les autres domaines du développement RH

La Fondation Apprentis d'Auteuil accorde une place particulière au développement des compétences de ses collaborateurs. Dans ce cadre, la formation professionnelle a pour vocation de permettre à chacun d'acquérir des nouvelles compétences dans le but de contribuer aux nouveaux projets et services, au profit des jeunes et des familles ainsi que de développer son employabilité.

L'articulation entre les différents domaines du développement RH - recrutement, gestion de carrières, intégration, qualité de vie au travail et gestion des emplois et compétences - est incontournable.

Il est à noter que l'articulation formation/gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un des axes fort de cette coordination. En effet, le plan de développement des compétences *(anciennement plan de formation)* a pour objectif d'accompagner les montées en compétences des salariés et les mobilités interne, tout en agrégeant les besoins liés à la prospective métiers réalisée par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Certains projets individuels de mobilité externe peuvent également faire l'objet de dispositifs de formation, selon les dispositifs financiers mobilisables dans le cadre de la loi Avenir professionnel.

ARTICLE 1.2. - La concertation avec les instances représentatives du personnel

Les orientations nationales de formation professionnelle et leurs déclinaisons au travers des plans de développement des compétences régionaux sont partagées avec les instances représentatives du personnel dans le cadre d'un dialogue social de qualité où les compétences des différentes instances représentatives du personnel sont clairement identifiées.

Ainsi, l'information et /ou la consultation des instances représentatives du personnel concernant la formation professionnelle se fait à deux niveaux :

- ***au niveau des Comités Sociaux et Economiques Régionaux***, deux fois par an à l'occasion:
  - du bilan régional de formation pour l'année N-1,
  - du programme pluriannuel régional et actions de formation envisagées pour l'année N+1.

- ***Au niveau du Comité Social et Economique Central :***
  - ***Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques,*** *une fois par an, les orientations triennales de formation*
  - ***Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,*** deux fois par an à l'occasion :
    - de la consolidation des bilans régionaux pour l'année N-1

- de la consolidation des programmes pluriannuels de formation et actions de formation envisagées régionaux pour l'année N

ARTICLE 1.3. - L'organisation de la formation

L'organisation de la formation professionnelle au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil se décline sur deux niveaux :

- au niveau national, par la Direction des Relations Humaines au travers du pôle en charge de la formation et du digital RH ;
- au niveau régional, au travers du service RH régional en charge de la formation.

Les responsabilités au niveau national sont :

- définir les grandes orientations nationales de formation professionnelles à trois ans,
- assurer la coordination entre le national et les différentes régions afin de garantir et l'équité,
- consolider les plans et bilans régionaux de formation afin de les présenter aux instances représentatives nationales,
- conserver et développer l'identité du projet de la Fondation Apprentis d'Auteuil en répondant aux besoins spécifiques des métiers, de la culture et des valeurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- initier et piloter des grands projets de formation et de transformation pédagogique
- valoriser les collaborateurs dans leur expertise en intégrant des formateurs internes,
- assurer la formation de nos managers dans le respect du projet stratégique et éducatif, et en lien avec la charte de management,
- concevoir, proposer et déployer la politique de formation de la Fondation. Dans ce cadre, le pole formation & digital Rh de la Direction des Relations Humaines propose les orientations triennales de formation, gère les relations avec les acteurs majeurs de l'écosystème formation, notamment les financeurs, fait évoluer les processus et outils. - proposer aux régions une offre de formation interne adaptée à leurs besoins spécifiques, conseiller les régions dans la déclinaison des axes, politiques et actions et leur apporter un soutien notamment vis-à-vis de l'appropriation des outils de pilotage.
- piloter le SIRH.

Les responsabilités au niveau régional sont :

- élaborer les plans de formation régionaux à partir des orientations nationales de formation professionnelle et les présenter pour avis au CSE Régional concerné,
- réaliser les bilans régionaux de formation et les présenter pour avis au CSE Régional concerné,
- détecter et analyser les besoins individuels et collectifs de formation,
- déployer des actions de formation en accompagnant les équipes au plus près de leur réalité,
- informer et conseiller sur les dispositifs de formation adaptés aux besoins du terrain sur l'ensemble de la région concernée.

CHAPITRE 2 : LES CONTRIBUTIONS A LA FORMATION ET LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1. - Les objectifs de la formation à la Fondation Apprentis d'Auteuil

La formation professionnelle au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil s'inscrit dans la mission auprès des jeunes et des familles.

Elle a pour objectifs :

- d'adapter et de développer les compétences de chacun afin de faire face aux évolutions des outils, process, métiers et services ;
- de permettre à chaque collaborateur de maintenir et de développer son employabilité pour mieux se projeter dans l'avenir et envisager son évolution professionnelle ;
- d'anticiper les besoins en compétences afin de former sur les métiers en tension.

Dans ce cadre, la Fondation Apprentis d'Auteuil et salariés collaborent étroitement à l'atteinte des objectifs précités.

ARTICLE 2.2. - Les contributions de formation

Depuis la réforme du financement de la formation professionnelle du 5 mars 2014, la Fondation Apprentis d'Auteuil n'est plus légalement obligée de s'engager sur un montant de dépense minimum en matière d'actions de formation, au-delà des contributions légales.

Toutefois, afin de mener une politique active de développement des compétences, la Fondation s'engage sur un montant minimum de financement sur fonds propres des actions de formation.

Ainsi, conformément à l'article L. 6131-1 du Code du travail, les contributions annuelles de la Fondation Apprentis d'Auteuil en matière de formation professionnelle comprennent :

- la contribution obligatoire, dite « **contribution unique** » à la formation professionnelle et à l'alternance conformément à l'article L.6131-2 du code du travail.

  Cette contribution finance :
  - les plans de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés,
  - les formations dans le cadre du CPF,
  - le recours à un Conseil En évolution Professionnelle,
  - l'alternance,
  - la formation des demandeurs d'emploi.

- la « **contribution dédiée** » au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD mentionnée à l'article L. 6331-6 du Code du travail,

- la « **contribution conventionnelle** » dite fonds mutualisé de branche de l'OPCO qui vise à financer des actions prioritaires définies annuellement par le Conseil d'Administration de l'OPCO ;

A ces contributions légales, la Fondation a choisi d'investir sur fonds propres en ajoutant :

- la contribution volontaire, dite « **contribution investissement formation**» spécifique à la Fondation Apprentis d'Auteuil, qui vise à augmenter le financement de **l'investissement formation global**. Cette contribution se décompose de la façon suivante :
  - **une contribution d'investissement formation plancher** définie dans le présent accord cadre **:** elle s'élève à 0,9% de la masse salariale brute annuelle ;
  - **une contribution complémentaire d'investissement formation** définie tous les 3 ans dans l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle ou, à défaut d'accord, dans le plan triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle décidé unilatéralement par l'employeur.

Ces contributions permettent de mettre en œuvre différentes actions de formation, à savoir :

- des formations organisées à l'initiative de l'employeur pendant le temps de travail, ou le cas échéant hors temps de travail dans certaines conditions ;
- des formations prioritaires dont le salarié demande à bénéficier pendant ou en dehors de son temps de travail, le cas échéant en mobilisant les droits inscrits sur son CPF.

Lorsque les salariés souhaitent partir en formation sur leur temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. Cet accord est formalisé par la double validation du supérieur hiérarchique et du responsable RH.

ARTICLE 2.3. - Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle

A la Fondation Apprentis d'Auteuil, la formation professionnelle est un outil de développement RH pour l'employabilité des salariés et la transmission des fondamentaux.

Dans ce cadre, les orientations triennales de formation ont pour objectifs de :

- ✓ permettre à chacun de se développer,
- ✓ accompagner l'évolution des métiers et des nouveaux services associés,
- ✓ favoriser l'appropriation par les collaborateurs des choix stratégiques et éducatifs.

La Fondation Apprentis d'Auteuil veille à ce que l'égalité des chances, quels que soient notamment le sexe, l'âge, la nature de l'activité, le niveau de responsabilité ou la catégorie professionnelle, soit respectée en termes d'accès à la formation tout en tenant compte des orientations triennales de formation et des besoins spécifiques inhérents à chacun.

Une attention particulière est accordée aux personnes fragilisées et/ou aux personnels peu qualifiés dans leur emploi.

Ainsi, en complément du présent accord cadre, un accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle définit :

- les **orientations de formation triennales** pendant la période triennale définie,
- la **contribution d'investissement formation triennale,** telle que définie à l'article 2.2 du présent accord, pour la période triennale définie,
- les formations éligibles à l'utilisation du compte personnel de formation et faisant l'objet d'un abondement par la Fondation Apprentis d'Auteuil sur la période triennale définie, dites **formations « abondées »,**
- **le montant de l'abondement** sur les formations « abondées »

Si cette négociation triennale n'aboutit pas à la signature d'un accord, la direction s'engage sur un plan triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle unilatéral.

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

ARTICLE 3.2. - Les dispositifs de mise en œuvre des grandes orientations a trois ans de la formation professionnelle[1]

Les orientations triennales de formation de la Fondation Apprentis d'Auteuil comportent tout type d'actions de formation, obligatoires ou non.

3.2.1. - Les actions de formation dite « obligatoires »

Il s'agit des formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires *(art. L6321-2 du Code du travail).*

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par la Fondation.

Ne sont pas considérées obligatoires les actions issues d'accords d'entreprise.

3.2.2. - Les autres actions de formation

Les formations ne répondant pas à la définition de l'action de formation obligatoire sont considérées comme des « formations non obligatoires ».

Sont notamment considérées comme telles les formations qui permettent d'augmenter ou de perfectionner les compétences et/ou les connaissances professionnelles des salariés et/ou permettant une plus grande polyvalence et/ou une évolution professionnelle. Ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail, dans les conditions définies par les articles L6321-2 et suivants du code du travail.

Les actions concourant au développement des compétences au sens de l'article L. 6211-2 du code du travail qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les 4 actions suivantes :

- Les actions de formation
- Les bilans de compétences
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Les actions de formation par apprentissage

L'action de formation mentionnée au 1° de l'article L. 6313-1 se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
Elle peut également être réalisée en situation de travail.

3.2.3. - Les actions de formation prioritaires dite « abondées »

Après une analyse des besoins en formation des salariés d'une part, et des compétences utiles à l'activité de la Fondation d'autre part, la Direction a identifié un certain nombre de formations prioritaires dites abondées, indépendamment de leur caractère obligatoire ou non.

[1] En complément du présent accord, des informations relatives aux dispositifs de formation sont accessibles aux salariés sur des supports de communication interne (fiches pratiques, articles,…) figurant dans l'espace intranet (Zidore)

Ces formations sont précisément identifiées dans l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle.

3.2.4. - Les objectifs des actions de formation

Dans le cadre des orientations triennales de formation, les actions de formation mises en œuvre ont pour objectif de :

- favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

3.2.5. - Les promotions suite à une action de formation

De manière générale, avant tout départ en formation, un temps d'échange doit avoir lieu entre le salarié et le manager et/ou le responsable RH pour définir les conditions de son départ et les conditions de son retour.

De façon spécifique :

- ✓ Pour les formations à l'initiative du salarié : la Fondation Apprentis d'Auteuil ne prend pas d'engagement de promotion sur un poste à un niveau supérieur.
- ✓ Pour les formations diplômantes, qualifiantes et/ou certifiantes à l'initiative de l'employeur, elles permettent d'acquérir une qualification supérieure, elles peuvent donner lieu à une promotion, dans un délai d'un an maximum suivant l'obtention de la qualification, en fonction des postes disponibles et éventuellement dans le cadre d'une mobilité géographique.

ARTICLE 3.3. - Le compte personnel de formation *(CPF)*

3.3.1. - La définition du Compte Personnel de Formation

Conformément à l'article L. 6111-1 du Code du travail, le **C**ompte **P**ersonnel de **F**ormation (ci-après désigné CPF) est un dispositif qui permet au salarié de bénéficier d'un compteur monétisé en euros afin de favoriser son accès à la formation professionnelle.

Le CPF permet ainsi au salarié de contribuer à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formation.

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité.

3.3.2. - Les modalités d'alimentation du Compte Personnel de Formation

- ➢ Situation jusqu'au 31 décembre 2018

Jusqu'au 31 décembre 2018, l'alimentation du CPF était effectuée en heures.

A compter du 1er janvier 2019, le CPF est comptabilisé en euros[2].

En conséquence, les heures acquises au titre du CPF au 31 décembre 2018 sont converties en euros, à hauteur de 15 euros par heure, conformément aux dispositions légales et règlementaires[3].

- Situation depuis le 1er janvier 2019

En application de l'article R. 6323-1 du Code du travail, le compte personnel de formation du salarié est alimenté comme suit :

- Pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année : 500 euros par an, avec un plafond total de 5000 euros ;
- Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année : prorata temporis d'un temps plein au regard de la durée du travail effectuée (en cas de décimale, le montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur) ;
- Pour un salarié dont le niveau de qualification est inférieur au niveau V qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année : 800 euros par an, avec un plafond total de 8000 euros.

En application des dispositions légales, le compte personnel de formation peut également être alimentée par un abondement correctif lié à l'entretien professionnel.

Le suivi du Compte Personnel de Formation est confié à la Caisse des Dépôts et Consignations. Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des Dépôts et Consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative transmise par la Fondation Apprentis d'Auteuil.

3.3.3. - Les listes de formation éligibles à l'utilisation du Compte Personnel de Formation

Pour se former dans le cadre du CPF, le salarié sélectionne une formation « éligible » au Compte Personnel de Formation telle que définie dans l'article L. 6323-6 du code du travail.

Ainsi, sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles,
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences,
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les bilans de compétences, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle,
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci,

[2] Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
[3] Décret n° 2018-1153 du 14 décembre 2018

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

3.3.4. - Les formations prioritaires dites abondées par la Fondation Apprentis d'Auteuil au titre du Compte Personnel de Formation

Les formations prioritaires dites « abondées » sont déterminées dans l'accord triennal de mise en œuvre de la Formation et dépendent de la durée et de la nature des actions formations.

Les conditions d'abondement du CPF sont déterminées dans l'accord triennal.

- Le choix des formations

Les partenaires sociaux et la direction décident, tous les trois ans, de verser un abondement complémentaire sur certaines formations spécifiques, stratégiques ou concernant des publics prioritaires conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

- Le montant de l'abondement

Lorsque le salarié mobilise son CPF en s'inscrivant à une formation prioritaire telle que définie au présent article, et que ses droits sont insuffisants pour financer l'intégralité de la formation suivie, le financement complémentaire sera pris en charge par la Fondation, dans les conditions prévues par l'accord triennal.

- Les modalités pratiques

Les formations suivies par le salarié dans le cadre de son CPF sont en principe financées par les droits inscrits à son compte personnel de formation.

Néanmoins, afin d'encourager les salariés à suivre les formations prioritaires telles que définies au présent article, la Fondation s'engage, lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte personnel de formation pour suivre l'une de ces formations et qu'il ne dispose pas de droits suffisants à cette fin, à abonder dans les conditions prévues par l'accord triennal.

Afin d'alléger les démarches administratives liées à la mobilisation du CPF pour le salarié, et en cas d'accord de sa part pour mobiliser son CPF afin de financer, en partie ou totalement, des actions de formations abondées telles que définies au présent article, le salarié autorise la Fondation à se substituer à lui afin de payer directement les organismes de formation et à récupérer les fonds mobilisés du CPF auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations conformément à l'article L. 6323-11 alinéa 5 du code du travail.

3.3.5. - Les différentes modalités d'utilisation du Compte Personnel de Formation et les délais à respecter

- Formation programmée en tout ou partie sur le temps de travail

Lorsque le salarié souhaite utiliser son Compte Personnel de Formation sur son temps de travail, il doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si la durée de l'action de formation inférieure à 6 mois,
- au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, la Direction dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse sur le calendrier de formation au salarié. L'employeur peut refuser la demande du salarié au regard des nécessités de service. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Les demandes de formations « abondées » formulées et acceptées dans le délai de mise en œuvre de l'accord triennal formation en cours, pourront se dérouler en tout ou partie pendant l'exécution de l'accord triennal formation postérieur ; en effet certaines formations peuvent être pluriannuelles.

Lorsque plusieurs salariés sollicitent une autorisation d'absence auprès de la Fondation afin de suivre, sur une même période, une formation sur leur temps de travail, priorité sera accordée, sauf nécessités de service, au salarié dont le niveau de qualification est le moins élevé.

A niveau de qualification identique, la priorité sera accordée au salarié dont la dernière formation connue est la plus ancienne.

- Formation programmée en intégralité hors temps de travail

Lorsque le Compte Personnel de Formation est sollicité par le salarié en dehors de son temps de travail, il n'a pas besoin de solliciter l'accord de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

3.3.6. Information des salariés

Les salariés de la Fondation sont informés, à l'occasion de chaque entretien professionnel, des modalités d'activation et de mobilisation de leur compte personnel de formation par la remise d'une notice explicative.

Une attention particulière sera apportée par la Fondation aux salariés qui n'ont bénéficié d'aucune formation au cours des 4 dernières années.

Ces salariés bénéficieront, en sus des informations remises à l'occasion de l'entretien, d'un échange avec le service RH et le manager qui pourront proposer une ou plusieurs formations jugées utiles à l'exercice de leur profession et susceptibles d'être cofinancées dans le cadre du présent dispositif d'abondement du compte personnel de formation.

ARTICLE 3.4. - La reconversion ou promotion par l'alternance dite pro-A

La loi du 5 septembre 2018 a supprimé la période de professionnalisation au profit d'un nouveau dispositif : la reconversion ou la promotion par alternance, dite « Pro-A », et régie aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail.

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Dans l'attente de la définition des certifications éligibles[4], seuls CléA, CléA Numérique et la VAE sont actuellement éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit PRO-A .

[4] Cette définition des certifications éligibles doit intervenir par accords de branche étendus liés à l'OPCO Santé (OPCO dont dépend la FAA à la date de signature du présent accord)

Article 3.5. - L'accompagnement de l'apprentissage

En lien avec la politique de recrutement et les conditions de prise en charge par l'opérateur de compétences et l'aide sociale à l'enfance, la direction s'engage à veiller à :

- Vérifier l'adéquation du profil des maîtres d'apprentissage avec la mission confiée ;
- Proposer une formation « maitre d'apprentissage » aux personnes en charge de l'accueil, de l'intégration et de l'accompagnement des apprentis au sein de nos établissements ;
- Sensibiliser les managers à l'importance de cet accueil et de cette intégration, notamment en les encourageant à inscrire les apprentis aux journées d'intégration organisées et aux formations collectives proposées en établissement ou au siège.
- Assurer un suivi de la formation des maitres d'apprentissage et de l'apprenti et le présenter lors des bilans de l'année N-1.

ARTICLE 3.6. - La VAE

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle *(CQP)* inscrit au RNCP.

Tout salarié ayant au moins un an d'expérience professionnelle (*depuis la loi du 8 août 2016)*, sociale ou bénévole en cohérence avec le diplôme visé, peut prétendre au dispositif de VAE.

Afin de soutenir la démarche VAE à la Fondation, l'accompagnement VAE peut s'effectuer selon 2 modalités :

- Accompagnement externe pour tous les diplômes (démarche individuelle)

Le centre d'information et d'orientation VAE indique l'organisme compétent pour le diplôme visé. La démarche se déroule ensuite en deux temps :

- le salarié demande le Livret I à cet organisme compétent : grâce aux justificatifs d'activité (certificats de travail, bulletins de salaire, attestation de bénévolat, descriptif des tâches…), il pourra décider de la recevabilité de la demande. Les frais peuvent être financés au moyen des droits inscrits sur le CPF ;
- si la demande est recevable, cet organisme adresse le Livret II au salarié, dans lequel ce dernier devra décrire son expérience en montrant qu'il a acquis les compétences exigées pour le diplôme. La Fondation peut apporter au salarié une aide méthodologique[5].
  Le Livret II fait ensuite l'objet d'un entretien avec un jury.

- Accompagnement interne pour certains diplômes visés (démarche collective) :

Le pôle formation national propose un accompagnement VAE interne.

Le programme comporte des ateliers et des séances d'accompagnement individuel. Des accompagnateurs VAE internes et volontaires accompagnent les salariés dans leur démarche.

Qu'il soit interne ou externe, l'accompagnement à la VAE, peut être notamment réalisé au travers de l'utilisation du Compte Personnel de Formation.

[5] Cf. Atelier VAE dans la brochure des formations internes

ARTICLE 3.7. - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif externe à la Fondation permettant au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, depuis le 1er janvier 2019, un moyen de construire un projet de transition professionnelle (PTP).
En effet, tout salarié peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle, pour s'orienter et construire un projet professionnel.

Le dispositif CEP, externe et gratuit, est une opportunité offerte à chacun de bénéficier d'un temps d'écoute et de prise de recul sur sa carrière professionnelle et de réfléchir à son avenir, grâce à l'aide d'un conseiller. Le salarié est informé de cette possibilité lors de l'entretien professionnel.
Le cas échéant, le dispositif CEP vient en complément des entretiens annuels et professionnels réalisés en interne par l'employeur : il ne peut en aucun cas s'y substituer.

La mobilisation du CEP relève de l'initiative du salarié sans avoir besoin de l'accord de sa hiérarchie.

Les démarches dans le cadre de ce dispositif s'effectuent en dehors du temps de travail.

ARTICLE 3.8. - Le projet de transition professionnelle (PTP)

Un nouveau dispositif appelé "projet de transition professionnelle" permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession, en mobilisant ses droits inscrits au compte personnel de formation.

L'accès au projet de transition professionnelle est réservé aux salariés ayant une certaine ancienneté variable selon le type de leur contrat de travail *(CDI ou CDD).*

Les formations accessibles doivent obligatoirement être certifiantes.
Durant le congé octroyé pour suivre cette formation, le salarié bénéficie d'une rémunération, de la prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes.

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation par la commission paritaire interprofessionnelle régionale *(CPIR ou tout organisme équivalent assurant cette mission)* pour pouvoir être réalisée et financée.

CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD

ARTICLE 4.1. - Commission de suivi

L'application du présent accord est suivie par une commission nationale constituée à cet effet.

La commission est chargée d'assurer entre chaque période triennale de la validité des clauses du présent accord cadre.

La commission, présidée par un membre de la Direction, est composée :

- ✓ d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire,
- ✓ du Président de la commission du CSE Central en charge des questions relatives à la formation professionnelle *(ou d'un autre membre de ladite commission désigné par lui),*
- ✓ des représentants de la direction.

Un point de suivi du déploiement de l'accord est assuré une fois par an dans les modalités pratiques convenues entre les membres.

ARTICLE 4.2. - Dépôt légal et publicité

La direction remet en main propre contre décharge ou adresse à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives dans l'entreprise le présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent accord est déposé, dans les formes légales à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi 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 22 octobre 2020

Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
le Directeur Général

Pour le syndicat FEP-CFDT

Pour le syndicat UFAS-CGT

Pour le syndicat FNAS-FO

Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux

ANNEXE 1 : Glossaire

A.

Abondement : Le Compte Personnel de Formation peut être complété par divers abondements *(cela signifie un ajout d'euros lorsqu'il en manque, mais surtout un financement supplémentaire)* : par l'employeur, tous les financeurs de la formation, le salarié lui-même, les régions, ...

Action de formation : L'action de formation est aujourd'hui définie par l'article L. 6313-2 du Code du travail comme *« un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. »*.

Attestation de formation : Document remis à chaque salarié ayant suivi une formation professionnelle, précise l'intitulé de la formation suivie, l'objectif, la nature de l'action, la durée effectivement suivie, et les résultats de l'éventuelle évaluation des acquis.

B.

Besoin en formation : Écart constaté entre une situation donnée et un ensemble de compétences nécessaires pour y remédier, qui peut être résolu par une action de formation.

Bilan à 6 ans (dans le cadre de la garantie d'accès à la qualification) : Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire, avec chaque salarié, un "état des lieux récapitulatif" – bilan à 6 ans - de son parcours professionnel dans l'entreprise.

Bilan de compétences : Analyse des compétences personnelles et professionnelles d'un individu résultant d'une évaluation à partir de différentes méthodes afin de définir un projet professionnel ou de formation.

C.

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : Certification délivrée par un organisme de formation (ou par l'entreprise dans certains cas) liée à une branche professionnelle.

Certification professionnelle : Permet une validation des compétences et des connaissances acquises et nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Compte Personnel de Formation (CPF) : Successeur du Droit Individuel à la Formation (DIF). Chaque personne – de son entrée sur le marché du travail jusque son départ à la retraite – bénéficie d'un compte personnel de formation, alimenté en fonction de son temps de travail.

CNCP : La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) est notamment chargée d'administrer le répertoire national des certifications professionnelles (RCNP) afin de mettre en lisibilité, pour tous les acteurs, l'offre nationale de certifications professionnelles. Au niveau international, elle contribue aux travaux sur la transparence des qualifications.

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP): Constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours.

Contrat d'apprentissage : Contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une expérience professionnelle en complément d'une formation dispensée en CFA (Centre de Formation d'Apprentis).

Contrat de professionnalisation : Contrat pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus ainsi que pour tout demandeur d'emploi de plus de 26 ans et +, conclu pour une durée déterminée ou indéterminée en vue de l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Contrat de formation professionnelle : Contrat signé entre un organisme de formation et un individu finançant en tout ou partie son action de formation.

Contribution d'investissement formation : la contribution d'investissement formation correspond au versement effectué par la Fondation d'Auteuil au titre de sa responsabilité de financement des actions de formation continue et de développement professionnel de ses salariés. Cette contribution d'investissement formation comporte deux volets : une contribution d'investissement formation plancher et une contribution d'investissement formation triennale.

Contribution d'investissement formation plancher : la contribution d'investissement formation plancher correspond à la somme minimale que la Fondation d'Auteuil entend consacrer, chaque année, au financement de l'ensemble des actions de formation et de développement professionnel de ses salariés. Cet investissement financier minimum est formalisé dans l'accord cadre sur la formation professionnelle en date du 10 avril 2015.

Contribution d'investissement formation triennale : la contribution d'investissement formation triennale correspond à la somme minimale, en sus de la contribution d'investissement formation plancher, que la Fondation d'Auteuil entend consacrer, pour la période triennale définie, aux actions de formation et de développement professionnel de ses salariés. Le montant minimal de cette contribution d'investissement formation triennale est formalisé dans l'accord de mise en œuvre Formation du 10 avril 2015.

Contribution unique : L'employeur, quel que soit le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société), doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi, en payant une contribution annuelle, dont le montant dépend du nombre de salariés.
La loi du 6 septembre 2018 sur la formation professionnelle a revisité les règles de financement de la formation professionnelle continue. Désormais la Fondation d'Auteuil compte tenu de son nombre de salariés, doit s'acquitter d'une contribution formation unique de 1 %.

Convention de formation : Contrat signé entre un organisme de formation et une entreprise pour la réalisation d'une formation à destination de ses salariés

COPANEF : Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi. C'est le COPANEF qui élabore la liste nationale des formations éligibles au CPF, après consultation du CNEFOP. Le législateur a préféré cet acronyme « COPANEF » à celui précédemment choisi par les rédacteurs de l'ANI du 14/12/2013 (CPNFPE) pour désigner l'instance qui vient succéder à l'ancien CPNFP (Comité Paritaire National de la Formation Professionnelle).

COPAREF : Les Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF) constituent les instances de gouvernance politique paritaires régionales et interprofessionnelles en matière de formation professionnelle et d'emploi. Chaque COPAREF établit la liste régionale des formations éligibles au CPF, après consultation des commissions paritaires régionales de branches et concertation au sein du bureau du CREFOP.

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle. Certification mise en place « par une branche professionnelle pour répondre à ses besoins spécifiques, ce certificat atteste de la maîtrise par un individu de compétences liées à une qualification identifiée par la branche considérée. Le CQP, qui n'a pas de niveau reconnu par l'Etat, n'a de valeur que dans la branche ou le regroupement de branches qui l'a créé. L'élaboration d'un CQP relève d'une décision de la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche ».

D.

Dépense de formation : Sommes consacrées à toute action de formation ou frais annexes tels que les frais de déplacement, d'hébergement, de transport, les supports et documents pédagogiques, …

Dispositif d'évaluation : Ensemble d'éléments tels que les méthodes, outils, procédures, ayant pour finalité la mesure de l'efficacité d'une action ou d'un dispositif de formation.

F.

Formations obligatoires : Il s'agit des formations "qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires," (Art L6321-2 du Code du travail). Ne sont pas considérées obligatoires les actions issues d'accords d'entreprise.

Formation certifiante : Formation sanctionnée par : un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle ; le tout inscrit au RNCP.

Formation qualifiante : Formation permettant d'accéder aux qualifications repérées dans les classifications de la Convention Collective Nationale ou à un Certificat de Qualification Professionnelle non inscrit au Répertoire National de Certifications Professionnelles.

Formation pendant le temps de travail : Période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Frais annexes de formation : Frais comprenant les dépenses d'hébergement, de déplacement et de restauration effectuées par les salariés en formation.

FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

G.

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

O.

Opérateurs de compétences (OPCO) : Organismes chargés d'accompagner la formation professionnelle. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréées (OPCA). Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

Organisme de formation : Structure qui a pour objet de dispenser de la formation sous conditions de disposer d'un numéro de déclaration d'activité.

P.

Partenaires sociaux : Représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Participent aux négociations collectives, aux concertations avec les pouvoirs publics et à la gestion des organismes dans lesquels ils siègent.

Plan de formation (Plan de développement des compétences) : Ensemble des actions de formation retenues et financées (ou cofinancées) par l'employeur pour ses salariés (et sous conditions des demandeurs d'emploi) en fonction de l'intérêt de l'entreprise et de ses orientations générales. Le plan est défini après l'analyse des besoins en formation et nécessite une consultation des représentants du personnel pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Q

Qualification : Répond de différents facteurs tenant à la fois au diplôme (son « grade ») et au positionnement à ce titre en termes de classification (coefficient) mais aussi à des aspects plus opérationnels terrain relatifs au métier, au champ et au niveau d'expertise.

R

Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) : Créé en 2002, ce répertoire a pour objectif de tenir à la disposition des personnes et des entreprises une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle, ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

ANNEXE 2 : La mutualisation du Compte Personnel de Formation publique/privé[6]

✓ Alimentation du CPF

Compte tenu du partenariat entre la Fondation Apprentis d'Auteuil et l'éducation nationale, ce paragraphe décrit les conditions de mutualisation du CPF publique et du CPF privé.

L'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle du XXX concerne les salariés de droit privé pour lesquels les CPF sont alimentés en euros depuis le 1er janvier 2019. En effet, l'alimentation des CPF est différente selon le statut public ou privé.

Il y a donc 2 compteurs CPF :

- l'un en euros, au titre de l'activité salariée dans le privé,
- l'autre en heures, au titre de l'activité d'agent public.

✓ Le principe de mutualisation des CPF public/privé

Les heures et sommes acquises dans le cadre du CPF peuvent être mutualisées quelle que soit leur origine.

La prise en charge du CPF ne dépend pas de l'origine (publique ou privée) des heures de CPF acquise.

Ainsi, le principe de mutualisation veut que le collaborateur puisse utiliser les deux compteurs en même temps.

Pour rappel, si la formation est sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire.

✓ Les modalités d'application

Un collaborateur ayant acquis des droits en heures lors d'une activité publique ou en euros lors d'une activité privée qui souhaite les mobiliser pour une formation doit les convertir dans la même unité (heures ou euros).

1. Le sens de la conversion est déterminé en fonction de la situation du collaborateur lors de sa demande :
   - Un agent public qui a exercé antérieurement dans le secteur privé peut convertir des euros de ses droits privé vers ses droits public ;
   - Un salarié de droit privé / Travailleur Non Salarié ou demandeur d'emploi qui a exercé antérieurement dans le secteur public peut convertir des heures de son compteur public vers son compteur privé ;
   - Un usager qui exerce concomitamment à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé devra déclarer son activité principale au moment de sa demande (celle pour laquelle sa quotité de temps de travail est majoritaire) : le sens de la conversion sera alors déterminé en fonction de cette activité principale.
   - Un usager qui exerce concomitamment dans le secteur public et dans le secteur privé à quotité de temps de travail équivalente pourra choisir le sens de sa conversion.

[6] Les éléments indiqués dans cette annexe ont une valeur uniquement informative. Ils sont issus de dispositions légales et réglementaires qui peuvent évoluer.
Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au CPF
Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

2. Cette conversion ne peut conduire à dépasser le plafond d'alimentation du compteur, soit 150 h pour le compteur public et 5 000 € pour le compteur privé *(400 h et 8 000 € pour les travailleurs les moins qualifiés).*
3. Le taux de conversion appliqué sera de 15 € de l'heure TTC. Seul un montant multiple de 15 pourra être transféré. Ce montant sera arrondi au nombre d'heures correspondant inférieur.

4. Le solde ou le reliquat qui ne serait pas converti sera maintenu sur le compteur d'origine.

5. Le montant de droits convertibles est plafonné pour les agents publics : un agent public ne pourra convertir sur une période de 6 ans plus de l'équivalent de 150 heures pour un usager de droit commun, et 400h sur 8 ans pour un usager agent public (salarié moins qualifié).

ANNEXE 3 : Les contributions de formation

Contribution légale unique obligatoire	Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD	Fond Mutualisé de Branche Opco Santé	Financement direct : Contribution Investissement Formation
• 1% de la MSB* • Financement des plans des entreprise de moins de 50 salariés • Formation des demandeurs d'emploi • Alternance • CPF	• 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD mentionnées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociales et L.741-10 du code rural et de la pêche maritime	• 0,35% de la MSB* • Actions de formation financées par l'OPCO et décidées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO	• Plancher : 0,9% de la MSB • Triennal : 0,5% de la MSB • Financement des formations en lien avec les orientations triennales de formation et les formations abondées

**MSB : Masse Salariale Brute*

AVENANT DE REVISION N°1

du 15 décembre 2022

PORTANT REVISION
DE L'ACCORD TRIENNAL
A DUREE DETERMINEE
DU 22 OCTOBRE 2020

DE MISE EN ŒUVRE DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

SOMMAIRE

PREAMBULE 3
OBJET 4
CHAMP D'APPLICATION 5
ENTREE EN VIGUEUR – REVISION 5
- . Entrée en vigueur 5
- . Durée 5
- . Révision 5

CHAPITRE 1 : L'INVESTISSEMENT FORMATION 6

ARTICLE 1.1. : Les grandes orientations de la formation professionnelle pour la période 2023-2025 6
Orientation 1 : Agir avec les jeunes et les familles 6
Orientation 2 : Vivre l'écologie intégrale 6
Orientation 3 : Allier développement choisi et exigence de qualité 7
Orientation 4 : Renforcer le goût, la joie et la fierté d'apprendre 7
Orientation 5 : Promouvoir le développement professionnel des équipes 7

ARTICLE 1.2. : La contribution d'investissement formation complémentaire 8

CHAPITRE 2 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION 9

ARTICLE 2.1. : La liste des formations abondées par la Fondation Apprentis d'Auteuil 9

ARTICLE 2.2. : Les conditions et modalités de départ en formation 9

CHAPITRE 3 : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD 11

ARTICLE 3.1. : Modalites de suivi 11

ARTICLE 3.2. : Notification, publicite et depot de l'accord 11

ANNEXE 1 : Les contributions de formation **13**

ANNEXE 2 : La politique de prise en charge des frais de formation au titre du plan de développement des compétences **14**

ANNEXE 3 : Nomenclature des diplômes par niveau **15**

ENTRE LES SOUSSIGNES

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

Dans le contexte de la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux et la direction ont conclu le 22 octobre 2020 un accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle pour la période 2020 à 2022. Cet accord prévoyait une durée d'application jusqu'au 31 décembre 2022.

Compte tenu du contexte actuel de construction de la vision stratégique et du plan d'action détaillé relatifs à la formation des salariés pour répondre aux ambitions fixées par le nouveau projet stratégique 2022 – 2026 « Bâtir Ensemble » de la Fondation Apprentis d'Auteuil, il a été convenu entre les partenaires sociaux et la direction de proroger l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle jusqu'au 30 juin 2024 afin de prendre le temps d'une réflexion approfondie quant aux futurs leviers de la formation des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Il est cependant à noter que trois axes de travail d'ores et déjà identifiés seront mis en œuvre pendant la durée de cet avenant.

Ainsi, un soin tout particulier sera accordé à la place du manager dans le processus de formation des collaborateurs, notamment grâce au nouveau format d'entretien annuel figurant dans le logiciel SymetRHie[1].

Par ailleurs, le chantier de la formation des managers aux enjeux de la formation et du développement des compétences *(connaissance des dispositifs, des modes de financement, et de la politique de gestion des compétences en général)* sera ouvert.

Enfin, la Fondation s'engagera dans une politique de formation interne ambitieuse prévoyant la montée en compétences de formateurs internes ; ce qui, au-delà du bénéfice qu'apporte la formation interne, offre un levier de gestion de carrière intéressant pour l'ensemble des collaborateurs.

OBJET

Le présent avenant est conclu en application de l'article L2222-5 du code du travail et selon les modalités prévues par l'accord triennal à durée déterminée du 22 octobre 2020 de mise en œuvre de la formation professionnelle pour la période 2020 à 2022, il vaut donc avenant de révision.

Sont ainsi révisés et remplacés les articles suivants de l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle du 22 octobre 2020 :

- L'article **Entrée en vigueur** relatif à l'entrée en vigueur et à la durée d'application de l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle.
- **L'ARTICLE 1.1. : Les grandes orientation de la formation professionnelle** afin de les actualiser
- **L'ARTICLE 1.2. : La contribution d'investissement formation triennale complémentaire** afin d'acter l'augmentation des engagements formation de la Fondation vis-à-vis de ses salariés.

Les autres dispositions de l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle demeurent applicables pendant la durée d'application du présent avenant.

A cet égard, dans un souci de clarté et afin d'éviter les renvois entre des textes différents, les signataires du présent avenant de révision souhaitent que toutes les dispositions relatives à la mise en œuvre de la formation professionnelle soient réunies dans un seul et même texte.

Ainsi, les dispositions de l'avenant de révision qui suivent se substituent donc totalement pour sa période d'application aux dispositions de l'accord du 22 octobre 2020 qui n'ont donc plus vocation à s'appliquer.

De même, le présent accord se substitue à l'ensemble des éventuels usages ou engagements unilatéraux portant sur le même objet, en vigueur au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil ou de ses différents établissements.

---

[1] *Il s'agit du logiciel de gestion des processus de développement des ressources humaines au sein de la Fondation : entretiens annuels, professionnels et de gestion de carrière, formation et recrutement*

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

ENTREE EN VIGUEUR – REVISION

➢ Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de sa date de signature.

➢ Durée

La durée d'application de l'accord triennal du 22 octobre 2020 de mise en œuvre de la formation professionnelle pour la période 2020 à 2022, est prorogée jusqu'au 30 juin 2024.

➢ Révision

Les dispositions du présent avenant 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 de la direction 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 ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

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

CHAPITRE 1 : L'INVESTISSEMENT FORMATION

ARTICLE 1.1. : LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LA PERIODE 2023-2025

Au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, les orientations de formation triennales sont un des moyens pour mettre en œuvre le projet stratégique et son évolution.

Les orientations de formation pour la période triennale 2020-2021-2022 ont été élaborées à partir des orientations stratégiques et dans le cadre d'une large concertation nationale auprès de l'ensemble des établissements.

Elles ont été présentées au CSE-C des 23 et 24 juin 2022.

La formation est également un outil de développement des compétences et de l'employabilité de nos collaborateurs, au service de la mission de la Fondation auprès des jeunes et des familles.

Ainsi, l'action des équipes Formation vise trois objectifs :

- Accompagner la transformation de nos métiers et le développement des nouveaux services associés dans un contexte de complexification de notre mission auprès des publics accueillis.
- Promouvoir le développement professionnel de chacun au moyen de parcours de formation adaptés et lisibles.
- Permettre une meilleure prise en charge des jeunes et des familles au sein de l'ensemble de nos établissements.

Dans ce contexte, les grandes orientations de la formation professionnelle pour la période 2023-2025 sont les suivantes :

Orientation 1 : Agir avec les jeunes et les familles

- Refonder puis déployer pour tous les collaborateurs la formation « Penser et Agir ensemble ».
- Refonder l'offre de formation à la médiation et à la co-médiation.
- Augmenter le nombre de sessions de notre offre de formation au travail avec les familles.
- Proposer une offre nationale relative à l'accompagnement des jeunes en difficulté psychique et psychologique.

Orientation 2 : Vivre l'écologie intégrale

- Refonder puis déployer la formation des porteurs de lettre de mission.
- Concevoir puis déployer un module de formation à l'orientation pastorale 'choisir d'aimer' adapté à l'ensemble des collaborateurs.
- Poursuivre le programme de Recherche Action sur la gestion de la violence, et augmenter le volume des formations à la prévention de la violence.

- Accompagner les projets d'établissement en proposant une offre de sensibilisation/formation aux enjeux de la transition écologique *(exemple : campagne 'fresque du climat' ou 'fresque du numérique').*
- Et former au plus près des établissements, afin de limiter les déplacements.

Orientation 3 : Allier développement choisi et exigence de qualité

- Concevoir puis déployer une offre de formation interne sur le champ de l'insertion professionnelle et sociale.
- Augmenter le nombre de sessions de formation 'Accompagner les jeunes à problématiques multiples.
- Intensifier nos relations partenariales avec Formiris *(organisme national de formation de l'enseignement catholique)* dans l'objectif de multiplier les opportunités de formation de nos enseignants.
- Déployer une stratégie « relations écoles » avec les écoles du travail social et les universités afin de favoriser la co-conception de contenus pédagogiques.
- Augmenter l'offre de formation à l'attention des fonctions ressources.

Orientation 4 : Renforcer le goût, la joie et la fierté d'apprendre

- Accompagner, en lien étroit avec la DREAM, le développement de notre innovation pédagogique par la formation des équipes pédagogiques et éducatives aux différentes transformations à venir.
- Poursuivre l'accompagnement de nos établissements d'enseignement professionnel grâce à une nouvelle offre de formation à la pédagogie par l'alternance.
- Intensifier la Recherche-Action sur le décrochage scolaire, et l'accompagnement des équipes à la prévention du décrochage.
- Faire vivre le parcours d'intégration à l'attention des enseignants, trop peu déployé à ce jour.
- Sensibiliser la famille RH au mode de fonctionnement du CPF public pour accompagner nos enseignants.

Orientation 5 : Promouvoir le développement professionnel des équipes

- Rendre systématique la participation à une journée d'intégration permettant de comprendre l'histoire de la Fondation, ainsi que ses documents repères.
- Associer à cette journée le visionnage du module « La fondation d'hier à aujourd'hui ».
- Rendre systématique dans les six mois après intégration dans une fonction éducative les parcours d'intégration aux métiers de l'éducation *(PIME*).
- Construire puis déployer parcours d'intégration aux métiers de l'éducation dédié aux « non-diplômés ».
- Former nos collaborateurs les plus éloignés du numérique à la digitalisation du travail grâce à la conception d'un « passeport numérique » pour tous dédié à la bureautique et à l'usage de nos logiciels de base *(HR Access, SymetRHie, Zidore, Teams).*
- Professionnaliser la famille RH et les managers dans leur pratique du recrutement et de l'intégration.

- Élargir l'offre d'accompagnement des collectifs de travail à tous les métiers *(analyse des pratiques professionnelles, CODEV)* et concevoir une offre d'accompagnement du changement au service des transformations (exemple : déploiement de nouveaux logiciels de travail).
- Poursuivre le développement des pratiques managériales en enrichissant l'offre d'accompagnement de nos managers *(CODEV, supervision des pratiques, formation au dialogue social et aux processus RH, …)*.
- Augmenter le nombre de parcours de discernement professionnel en vue d'une évolution *('Boussole' pour les éducateurs, 'Passerelle' pour les managers).*
- Poursuivre notre offre d'interne « VAE » afin d'accompagner en proximité ceux et celles qui le souhaitent dans cette démarche de développement professionnel, tout en identifiant de nouveaux partenaires externes en soutien.
- A plus long terme, construire notre offre de formation continue interne Apprentis d'Auteuil certifiée *(école de Formation).*

ARTICLE 1.2. : LA CONTRIBUTION D'INVESTISSEMENT FORMATION COMPLEMENTAIRE

En lien avec l'accord cadre sur la formation professionnelle du 22 octobre 2020, la Fondation Apprentis d'Auteuil investit dans l'employabilité de ses salariés en engageant des fonds propres dans la formation professionnelle.

Ces fonds sont répartis en 4 contributions et financent les formations associées aux orientations triennales de formation qui sont la déclinaison opérationnelle du projet stratégique.

Ainsi, au-delà des 2 contributions légales et de la contribution d'investissement formation plancher, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage sur une **contribution d'investissement formation** comme suit :

- La contribution investissement formation : elle correspond à la somme minimale, en sus des contributions légales et de la contribution investissement formation plancher, que la Fondation Apprentis d'Auteuil entend consacrer, pour la période définie, à la formation professionnelle de ses salariés.

Pour la période d'application du présent accord, la contribution d'investissement formation s'élève à 0,8% par an de la masse salariale brute de référence.

Un schéma explicatif de ces contributions figure en annexe 1 du présent accord.

CHAPITRE 2 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

ARTICLE 2.1. : LA LISTE DES FORMATIONS ABONDEES PAR LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Conformément à l'article 3.2 de l'accord cadre formation du 22 octobre 2020 et en lien avec les grandes orientations triennales de formation, dans le cas de départs en formation certifiantes et/ou qualifiantes dans le cadre du CPF du salarié, certaines formations sont prioritairement abondées lorsque le salarié ne bénéficie pas de droits suffisants.

Ainsi, les formations identifiées sont les suivantes :

- Qualification de branche Maîtresse de maison
- Qualification de branche Surveillant de nuit
- Diplôme d'accompagnant Educateur et Social
- Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
- CQP Educateur vie scolaire
- CAFERUIS (ou équivalent)
- DA EFLE
- Diplôme d'état d'assistant familial
- Diplôme d'état de Médiateur Familial
- Titre Pro Conseiller Insertion Pro
- Titre pro Formateur Professionnel
- Diplôme de l'ECM
- CAFDES (ou équivalent)
- Diplôme Moniteur éducateur
- Diplôme Educateur spécialisé

Ces formations, réalisées sur le temps de travail, sont dites « abondées » et sont choisies dans les listes élargies des formations éligibles au CPF et/ou via l'application CPF.

Cette liste de formation n'exclut pas le co-financement d'autres actions de formation qui seraient identifiées afin d'accompagner individuellement des salarié(es).

L'abondement sera calculé pour chaque dossier, selon le montant mobilisable dans le cadre du CPF dans les conditions et modalités définies ci-dessous *(article 2.2).*

ARTICLE 2.2. : LES CONDITIONS ET MODALITES DE DEPART EN FORMATION

Après accord de l'employeur sur l'une des formations listées à l'article 2.1 du présent accord, et en cas de cofinancement salarié/employeur, quand le salarié mobilise l'intégralité de son CPF, l'employeur s'engage à financer :

- Pour les salariés dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 6 :
  L'intégralité du financement complémentaire afin de couvrir le coût de la formation

(Exemple : le salarié mobilise son CPF dont les droits atteignent 2000€, la formation coute 5000€, l'employeur finance 3000€).

- Pour les salariés dont le niveau de qualification est supérieur ou égal au niveau 6 :
  Le financement complémentaire dans la limite des droits acquis et mobilisés par le salarié
  (Exemple : le salarié mobilise son CPF dont les droits atteignent 500€, l'employeur finance à hauteur de 500€).

L'accord de l'employeur est issu d'un échange entre le manager, le salarié et le responsable RH.

Par défaut, toute demande de formation éligible au CPF (qualifiante ou certifiante), ayant lieu sur le temps de travail et après accord de l'employeur, fera l'objet de la demande de mobilisation du CPF par le salarié concerné.

Les frais des formations ayant lieu sur le temps de travail sont pris en charge selon les règles internes en vigueur au sein de la Fondation pendant toute la durée de la formation *(cf. annexe 2).*

Lorsque plusieurs salariés sollicitent une autorisation d'absence auprès de la Fondation afin de suivre, sur une même période, une formation sur leur temps de travail, priorité sera accordée, sauf nécessités de service, au salarié dont le niveau de qualification est le moins élevé. A niveau de qualification identique, la priorité sera accordée au salarié dont la dernière formation connue est la plus ancienne *(cf. paragraphe 3.3.5 de l'accord cadre formation du 22 octobre 2020).*

CHAPITRE 3 : LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD

ARTICLE 3.1. : MODALITES DE SUIVI

L'application du présent accord est suivie par une commission nationale constituée à cet effet.

La commission est chargée :

- d'assurer un rôle de suivi du déploiement de l'accord triennal de formation,
- d'étudier les possibilités éventuelles d'évolution de la liste de formations abondées à celles précisées dans le présent accord ou selon l'évolution de diplômes et/ou certifications.

La commission, présidée par un membre de la Direction, est composée :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire,
- du Président de la commission du CSE Central en charge des questions relatives à la formation professionnelle *(ou d'un autre membre de ladite commission désigné par lui),*
- des représentants de la direction.

Un point de suivi du déploiement de l'accord est assuré une fois par an selon les modalités de pratiques convenues entre les membres et à partir d'un document de synthèse établi par les représentants de la direction.

ARTICLE 3.2. : NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

La Direction remet en main propre contre décharge ou adresse à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives dans l'entreprise le présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception en application de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Par ailleurs, le présent accord est déposé, dans les formes légales auprès du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris comme exigé par les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, cet avenant fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale des accords collectifs.

Enfin, l'information du personnel se fait dans le cadre des dispositions de l'article R. 2262-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2022.

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

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Faustin BISSINGOU

ANNEXE 1 : Les contributions de formation

Contribution légale unique obligatoire	Contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD	Fond Mutualisé de Branche Opco Santé	Financement direct : Contribution Investissement Formation
1% de la MSB* Financement des plans des entreprises de moins de 50 salariés Formation des demandeurs d'emploi Alternance CPF	1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD mentionnées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et L.741-10 du code rural et de la pêche maritime	0,35% de la MSB* Actions de formations financées par l'OPCO et décidées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO	Plancher : 0,9% de la MSB Triennal : 0,8% de la MSB Financement des formations en lien avec les orientations triennales de formation et les formations abondées

***** *MSB : Masse Salariale Brute*

ANNEXE 2 : La politique de prise en charge des frais de formation au titre du plan de développement des compétences[2]

La Fondation Apprentis d'Auteuil a réévalué à compter du 1er juillet 2019 le montant du remboursement de certains frais liés aux déplacements des collaborateurs de la Fondation[3].

Ainsi, à ce jour, la prise en charge des frais de formation, lorsque la formation implique un déplacement, s'inscrit dans ce cadre, à savoir :

- ✓ le remboursement des frais réels des repas au titre du déplacement dans la limite du plafond de 19 euros *(barème URSSAF en vigueur en 2019),*
- ✓ le remboursement des frais d'hébergement par nuit dans la limite du plafond de 80 euros en région parisienne (hôtel, petit-déjeuner et taxe de séjour inclus) et de 60 euros en province *(hôtel, petit-déjeuner et taxe de séjour inclus).*

A ce barème, s'ajoute le cas échéant les prises en charge suivantes :

- ✓ le remboursement des frais réels de stationnement sur justificatif, dans la limite d'un forfait parking d'un montant de 20 euros par jour de formation[4] ou stage de formation[5],
- ✓ le remboursement de l'achat d'ouvrages dans le cadre d'une formation qualifiante/diplômante, sur justificatif, dans la limite d'un montant de 100 euros.

[2] Les montants indiqués dans cette annexe ont une valeur uniquement informative et sont susceptibles d'évolution sans que cela n'emporte révision du présent accord

[3] Engagement unilatéral issu du procès-verbal de désaccord NAO 2019

[4] Issu de l'accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (NAO) du 10 avril 2015 (art. 9)

[5] Issu de l'accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (NAO) du 21 juin 2021 (art. 8)

ANNEXE 3 : Nomenclature des diplômes par niveau

La nomenclature des diplômes par niveau permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel.

Formation et niveau de diplôme correspondant		
Années après le Bac	**Titre du diplôme**	**Niveau de diplôme**
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac+4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)

Texte de référence : Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

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

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

	Les dispositions sont applicables aux **salariés de la Famille Educative Non Cadre - FNEC**
	Les dispositions sont applicables aux **salariés de la famille Administration At Services Non Cadre – AES NC.**
	Les dispositions sont applicables aux **salariés de la filière formation et apprentissage.**
	Les dispositions sont applicables à **tous les Cadres *(hors formateurs et hors enseignants).***
	Les dispositions sont applicables aux **enseignants sous contrat des établissements primaire sous contrat simple**

ARTICLE 9 : PRISE EN CHARGE D'UN FORFAIT PARKING DANS LE CADRE DES STAGES DE FORMATION

Aux fins de tenir compte des réalités et difficultés pratiques existantes dans le cadre du suivi d'un stage de formation, la Fondation d'Auteuil accepte, à compter du 1er juillet 2015, de prendre en charge le coût d'un forfait parking à hauteur de 20 euros par stage.

Cette prise en charge est conditionnée par la présentation des justificatifs.

Par dérogation à l'article 1er 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 NEGOCIATION 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 sont applicables aux salariés de la F**amille Educative Non Cadre - FENC**.
	Les dispositions sont applicables aux salariés de la **famille Administration Et Services Non Cadre – AES NC**

ARTICLE 5 – MAINTIEN DE L'INDEMNITE DE NUIT POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT EN FORMATION ET EN MISSION DE REPRESENTANT 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 1er 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.

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