I. FAMILLE EDUCATIVE

NON CADRE

FENC

PARTIE 2 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES : PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Maj.au 01/05/2023

- **Avenant de révision du 1er juillet 2010 des accords de la Famille Educative Non-Cadre - FNEC –** ***Maj. au 1er mai 2023***
- **Accord collectif du 4 juillet 2018 relatif aux Assistants Familiaux**

APPRENTIS D'AUTEUIL

AVENANT DE REVISION

du 1er juillet 2010

DES ACCORDS DE

LA FAMILLE EDUCATIVE

NON-CADRE *(FENC)*

Mise à jour du 1er mai 2023

Cet accord s'applique aux salariés de la Famille Educative Non Cadre.

Attention ! Les dispositions du chapitre 3 ne sont applicables qu'aux salariés de la filière éducative.

Les salariés de l'ancienne grille B qui ont refusé l'avenant à leur contrat de travail proposé en application du présent avenant restent régis par les dispositions conventionnelles anciennement applicables. Le présent avenant ne s'applique pas à eux.

Les assistants maternels ne sont pas visés par ces dispositions compte tenu de leur statut légal spécifique.
Concernant les assistants familiaux, il est renvoyé à l'accord collectif du 4 juillet 2018.

SOMMAIRE

PREAMBULE ***5***
CADRE JURIDIQUE ***6***
CHAMP D'APPLICATION ***7***
ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION ***7***
- Entrée en vigueur 7
- Révision 7
- Dénonciation 7

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET REMUNERATION ***9***

ARTICLE 1.1. LES DIFFERENTES FILIERES **9**
1.1.1. La filière éducative 9
1.1.2. La filière animation 15
1.1.3. La filière péri-éducative 19
1.1.3.1. Le/la maîtres(se) de maison-gouvernant(e)s *19*
1.1.3.2. Le surveillant de nuit *20*
1.1.3.3. Métiers du travail avec les familles *21*

ARTICLE 1.2. PRINCIPES ET GRILLES DE REMUNERATION **23**
1.2.1. Les grilles de rémunération 23
1.2.2. Le positionnement lors du recrutement 23
1.2.2.1. Les diplômes requis pour accéder aux métiers des différentes filières *23*
1.2.2.2. Les règles de reprise d'ancienneté à l'embauche *24*
1.2.3. Les évolutions professionnelles 24
1.2.3.1. Evolutions professionnelles verticales *24*
1.2.3.2. Les évolutions transversales au sein de la famille éducative non cadre *26*

ARTICLE 1.3. LES PRIMES ET INDEMNITES SPECIFIQUES **26**
1.3.1. Indemnité de travail le dimanche et les jours fériés 26
(Evolution des primes de dimanche et jours fériés - Art. 6 – NAO 2015 du 10 avril 2015) 27
1.3.2. Indemnité d'astreinte 27
1.3.3. Indemnité de transfert et indemnité de responsabilité de transfert 27
1.3.4. Indemnité pour travail de nuit 27
(Maintien de l'indemnite de nuit pour les travailleurs de nuit en formation et en mission de representant du personne – Art.5 – NAO 2021 du 21 juin 2021) 28
1.3.5. Indemnité de remplacement inopiné 28
(Valorisation de l'indemnité de remplacement inopinée pour les salariés de la Famille Educative Non Cadre (FENC) – Art.7 - NAO 2018 du 29 juin 2018) 29
1.3.6. Indemnité de remplacement territorial 29
1.3.7. Majoration pour missions particulières 29
1.3.7.1. Objectif et définition des missions particulières *29*
1.3.7.2. Modalités de mise en œuvre des missions particulières *30*
1.3.8. Majoration pour mission de coordination 30
1.3.9. Indemnité pour tutorat d'intégration 30
1.3.10. Indexation des indemnités 31

CHAPITRE 2 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ***32***

ARTICLE 2.1. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF **32**

ARTICLE 2.2. PAUSE **32**

ARTICLE 2.3. DUREE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL **32**
2.3.1. Durée quotidienne du travail 32
2.3.2. Durée maximale hebdomadaire de travail 33

ARTICLE 2.4. REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE **33**
2.4.1. Repos quotidien 33
2.4.2. Repos hebdomadaire 34

ARTICLE 2.5. LA DUREE DU TRAVAIL ET LA PERIODE ANNUELLE DE REFERENCE **34**
2.5.1. Cas général 34
2.5.2. Cas particulier du personnel éducatif travaillant moins de 1575 heures annuelles *(en voie d'extinction)* 35
2.5.3. Période annuelle de référence 35

ARTICLE 2.6. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS COMPLET.....35
2.6.1. Régime horaire 1.....36
2.6.2. Régime horaire 2.....37
2.6.3. Régime horaire 3.....39
2.6.4. Régime horaire 4.....41
ARTICLE 2.7. LISSAGE DE LA REMUNERATION.....41
ARTICLE 2.8. INCIDENCE DES ABSENCES.....41
ARTICLE 2.9. LA PLANIFICATION ET LA REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL.....42
2.9.1. La planification collective.....42
2.9.2. La planification individuelle.....43
2.9.3. La répartition des horaires de travail des salariés à temps complet.....43
2.9.4. Les changements d'horaires des salariés à temps complet.....43
2.9.5. Indemnité de remplacement inopiné.....43
2.9.6. Salarié remplaçant territorial.....44
ARTICLE 2.10. LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL.....45
ARTICLE 2.11. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....45
2.11.1. Calcul des heures supplémentaires.....45
- Régime horaire 1.....45
- Régime horaire 2.....45
- Régime horaire 3.....45
- Régime horaire 4.....46

2.11.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires.....46
2.11.3. Repos compensateur de remplacement et contrepartie en repos obligatoire.....46
ARTICLE 2.12. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....46
2.12.1. Définition du travail à temps partiel.....46
2.12.2. L'organisation du travail à temps partiel.....46
2.12.3. Les horaires de travail des salariés à temps partiel.....48
2.12.4. Les changements d'horaires des salariés à temps partiel.....48
2.12.5. Garanties individuelles.....48
ARTICLE 2.13. TEMPS DE TRAJET EFFECTUES AU TITRE DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.....49
2.13.1. Le temps de trajet effectué par un salarié au cours d'une prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation.....49
2.13.2. Le temps de trajet hors prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation.....49
ARTICLE 2.14. LES ASTREINTES.....50
2.14.1. Définition des astreintes.....50
2.14.2. Catégories de personnel visées.....50
2.14.3. Organisation des astreintes opérationnelles éducatives.....50
2.14.4. Contrepartie des astreintes opérationnelles éducatives.....50
2.14.5. Programmation des astreintes.....50
2.14.6. Le temps d'intervention.....51
ARTICLE 2.15. LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FERIES.....51
ARTICLE 2.16. LE TRAVAIL PENDANT LES TRANSFERTS.....51
ARTICLE 2.17. LE TRAVAIL DE NUIT.....52
2.17.1. Catégories de personnel visées.....52
2.17.2. Définition du travail de nuit.....52
2.17.3. Contreparties liées au travail de nuit.....52
2.17.3.1. Compensation financière pour les travailleurs de nuit.....52
2.17.3.2. Compensation financière pour les autres salariés travaillant la nuit.....52
2.17.3.3. Repos compensateur.....53
(Augmentation de la contrepartie en repos pour les travailleurs de nuit sous conditions – Art. 5 – NAO 2018 du 29 juin 2018).....*53*
2.17.4. Conditions de travail des travailleurs de nuit.....54
2.17.4.1. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire.....54
2.17.4.2. Temps de pause.....54
2.17.4.3. Vie familiale.....54
2.17.4.4. Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste.....54
2.17.4.5. Protection de la santé.....54
2.17.4.6. Protection de la maternité.....55
2.17.4.7. Egalité professionnelle.....55
2.17.4.8. Formation professionnelle.....55

ARTICLE 2.18 : LES CONGES PAYES **55**
2.18.1. Ouverture du droit à congés payés 55
2.18.2. Acquisition et durée des congés payés 55
2.18.3. Prise des congés payés 56
ARTICLE 2.19 : LES CONGES D'ANCIENNETE **56**
2.19.1. Salariés visés 56
2.19.2. Acquisition des congés d'ancienneté 56
2.19.3. Prise des congés d'ancienneté 56

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FILIERE EDUCATIVE 58

ARTICLE 3.1. GARANTIE D'UN TEMPS MAXIMAL DE PRISE EN CHARGE COLLECTIVE DES JEUNES POUR LES EDUCATEURS INTERVENANT DANS UN ETABLISSEMENT D'ACCUEIL ET EN INTERNAT **58**
ARTICLE 3.2. ACCOMPAGNEMENT DES EDUCATEURS **58**
3.2.1. Accompagnement professionnel 58
3.2.2. Accompagnement dans la prise de recul « analyse des pratiques professionnelles » 59
3.2.3. Accompagnement des éducateurs victimes d'une agression par un jeune 59
ARTICLE 3.3. LES JOURS DE RESSOURCEMENT **60**
3.3.1. Salariés visés 60
3.3.2. Acquisition des jours de ressourcement 60
3.3.3. Prise des jours de ressourcement 60
ARTICLE 3.4. MISSION DE COORDINATION **61**
3.4.1. La mission de l'éducateur coordinateur 61
3.4.2. Conditions de mise en œuvre 62
3.4.3. Statut de l'éducateur coordinateur 62
3.4.4. Les modalités de prise en charge de la mission 62

CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD 63

ARTICLE 4.1. FORMATIONS **63**
ARTICLE 4.2. GUIDE PRATIQUE D'UTILISATION **63**
ARTICLE 4.3. COMMISSION DE SUIVI **63**
ARTICLE 4.4. DEPOT LEGAL ET PUBLICITE **64**

LISTE DES ANNEXES ET DOCUMENTS INFORMATIFS 65

Annexe 1 : *Liste des usages et engagements unilatéraux dénoncés* ***66***
Annexe 2 : *Configuration de la famille éducative :* ***67***
Compétences communes et compétences spécifiques par domaine ***67***
Annexe 3 : *Schéma récapitulatif de l'évolution des maîtres(ses) de maison* ***79***
Annexe 4 : *Grilles de salaire du personnel éducatif non cadre* ***– au 1er mai 2023*** *Erreur ! Signet non défini.*
Annexe 5 : *Diplômes requis par niveaux et filières* ***81***
Annexe 6 : *Synthèse des conditions d'accès aux missions particulières pouvant être confiées aux professionnels de la famille éducative non cadre* ***83***
Annexe 7 : *Exemples de changements de grille sur la base des grilles de l'annexe 2* ***86***
Annexe 8 : *Critères d'évolution professionnelle verticale* ***87***
Annexe 9 : *Exemples de calculs des JRTT* ***91***
Annexe 10 : *Pourcentage applicable à la rémunération des contrats spéciaux* ***92***
Annexe 11 : *Calendrier de déploiement de l'avenant de révision de la famille éducative non-cadre* ***93***

AVENANT DE REVISION DES ACCORDS DE LA FAMILLE EDUCATIVE NON-CADRE

ENTRE

La Fondation d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 Rue Jean de la Fontaine, 75781 Cedex 16, représentée par François CONTENT, en sa qualité de Directeur Général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales FEP-CFDT, SNEC-CFTC, UFAS-CGT, FNEC-FP-FO, SNPCE-UNSA

d'autre part,

PREAMBULE

La Fondation d'Auteuil a toujours considéré comme indispensable de créer et consolider un système de reconnaissance souple et réactif, en lien avec son projet, sa vocation et permettant de mieux reconnaître les compétences mises en œuvre pour établir des passerelles entre les différents métiers.
La mise en œuvre de son projet singulier implique qu'elle traverse plusieurs champs professionnels, ceux de l'éducation, de l'apprentissage, de l'enseignement et de l'insertion, et aucune Convention Collective de branche n'a vocation à couvrir intégralement l'ensemble de ces métiers.
Ainsi, à travers la construction de cet avenant au Protocole Social élaboré en concertation avec ses partenaires sociaux, la Fondation d'Auteuil cherche à promouvoir un statut unique pour ses salariés intervenant sur des structures éducatives et scolaires tant dans le champ de la protection que de la prévention aux modalités de financement hétérogènes.

Dans ce cadre, la Fondation d'Auteuil a souhaité revoir les dispositions relatives à la famille éducative non cadre sur différents domaines :

- En matière de classifications et de rémunération, il s'agit :
  - d'intégrer dans les grilles de la famille éducative les surveillants de nuit et maitresses de maison ayant démontré des compétences éducatives,
  - de reconnaître la vocation intrinsèque de chaque métier,
  - de limiter le temps de passage sur la grille de niveau 1 pour la filière éducative.
  - de revaloriser les grilles des éducateurs diplômés *(3 et 4),* de mieux rémunérer les contraintes liées au métier et de valoriser l'engagement et la fidélité.

Cette démarche a également permis de clarifier et doter la famille éducative d'un cadre de référence harmonisé en ce qui concerne les diplômes requis.

- Par ailleurs, faisant le bilan de l'application des accords sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, la Direction et les partenaires sociaux ont constaté que des interprétations divergentes étaient possibles. En parallèle, a été posé le constat que les besoins de l'institution ainsi que le cadre légal de référence avaient évolué.

Il s'agissait donc :

- d'intégrer les nouveaux besoins des jeunes en difficulté qu'elle accueille,
- de consolider l'équité interne de l'organisation du travail,
- d'adapter les règles aux modifications du cadre légal et réglementaire,
- de simplifier et clarifier les règles afin de les rendre accessibles à tous et faciliter leur application.

- Enfin, la Fondation d'Auteuil a souhaité mieux reconnaître la complexité des métiers de la famille éducative en renforçant les dispositifs de soutien dans un environnement de plus en plus contraint *(complexité du système de protection de l'enfance, exclusion scolaire et violences des jeunes, judiciarisation de la relation éducative...)*

La Fondation d'Auteuil et les partenaires sociaux ont donc entamé un travail de révision et de clarification des règles régissant la famille éducative non-cadre. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du projet de nouvelle convention d'entreprise spécifique à la Fondation d'Auteuil.

CADRE JURIDIQUE

Le présent avenant a pour objectif de revoir le régime applicable aux salariés de la famille éducative non cadre, il est conclu en application de l'article L. 2222-5 du Code du travail et vaut avenant de révision.

Sont ainsi révisés les textes suivants :

- accord du 1/01/1988 dit « protocole social » et ses annexes,
- protocole d'accord sur la classification et les rémunérations des fonctions éducatives du 7/05/1996,
- protocole d'accord sur la classification et les rémunérations des fonctions administratives et de services du 5/05/1999,
- accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 21/12/1999 et ses deux avenants en date du 7/06/2000,
- accord relatif au travail de nuit du 6/05/2002,
- accord NAO du 10/01/2003 *(IDJF),*
- accord cadre sur la famille éducative du 31/01/2003 et son avenant du 4/07/2006,
- accord NAO du 21/12/2005 *(IDJF),*
- accord cadre d'adaptation du 19 décembre 2007 portant sur les structures de type scolaire et internats relevant de l'Enseignement Catholique privé non-agricole et intégrés, dans le cadre d'une opération de reprise, dans l'organisation sociale de la Fondation d'Auteuil.

En conséquence, à compter de la date d'application du présent avenant de révision, les dispositions des accords précités ayant le même objet cesseront de s'appliquer au personnel de la famille éducative non cadre, seules lui seront applicables les dispositions du présent avenant[1].

Dans un souci de clarté, et afin d'éviter les renvois entre des textes différents, les signataires du présent avenant souhaitent que toutes les dispositions applicables aux salariés de la famille éducative non cadre concernant la classification, la rémunération et l'aménagement du temps de travail soient réunies dans un seul et même texte. A ce titre, la totalité des dispositions des différents accords révisés sur ces trois domaines ont été réexaminées et réécrites. Les dispositions qui suivent se substituent donc totalement et définitivement à ces différents textes qui n'ont donc plus vocation à s'appliquer aux salariés de la famille éducative non cadre.

Le présent avenant vaut dénonciation de tous les usages et engagements unilatéraux portant sur le même objet que le présent avenant, en vigueur au sein des différents établissements de la Fondation d'Auteuil *(cf. annexe n°1 au présent avenant).*

[1] En revanche, ces différents textes restent en vigueur concernant les autres catégories de personnel de la Fondation d'Auteuil.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés de la famille éducative non cadre de tous les établissements de la Fondation d'Auteuil.

Le personnel de la famille éducative non cadre recouvre l'ensemble des emplois de la famille éducative non cadre telle que définie par le chapitre 1 du présent accord.

En outre, les dispositions de l'article 3.4 s'appliquent aux éducateurs coordinateurs cadres.

ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION

➢ Entrée en vigueur

Afin de permettre une appropriation par tous, la mise en œuvre du présent avenant interviendra en plusieurs phases, selon les différents thèmes. Les différentes dates d'entrée en vigueur, détaillées par article, sont exposées dans le calendrier de déploiement présenté en annexe 11 du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

➢ Révision

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

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

Toute demande de révision est portée à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes par écrit 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'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

➢ Dénonciation

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

Le présent avenant 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.

Elle entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard à l'issue du délai de préavis de 3 mois suivant la réception de la dernière lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

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

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

Conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail, dès lors qu'une des organisations syndicales de salariés signataire ou adhérente du présent avenant perdrait la qualité d'organisation représentative, la dénonciation du présent avenant n'emporterait d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des élections des comités d'établissements régionaux.

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Le présent chapitre a pour objet de situer les missions des salariés à l'intérieur d'une filière, d'un métier et d'un niveau de responsabilité. Il identifie les compétences générales et spécifiques requises pour le bon exercice de chaque fonction, il fixe les principes d'évolutions internes et les modalités de rémunération.

ARTICLE 1.1. LES DIFFERENTES FILIERES

La famille éducative non cadre est structurée en 3 filières : la filière éducative, la filière animation et la filière péri-éducative.

L'annexe 2 au présent avenant reprend, dans un tableau synthétique, les niveaux de responsabilité, filières et profils métiers ainsi que les compétences communes et compétences spécifiques par domaine. Ce référenciel de compétences établi à date à titre indicatif facilite la compréhension du niveau d'exigence attendu sur le poste.

L'ensemble de ces métiers concourt à la prise en charge des jeunes et au suivi du parcours personnalisé du jeune.

Les compétences sont déployées au sein des établissements pour répondre aux objectifs du projet d'établissement[2].

1.1.1. La filière éducative

- **Mission générale de l'éducateur/trice**

L'éducateur/trice contribue à la mise en œuvre du projet éducatif de la Fondation d'Auteuil et à la réussite du parcours personnalisé du jeune, en assurant au quotidien l'accompagnement éducatif des jeunes dont il/elle a la charge. Il/elle établit une relation éducative avec les personnes et les groupes et participe à l'organisation et à l'animation de la vie quotidienne en visant le développement de leurs capacités d'apprentissage, d'autonomie et de socialisation. Il/elle intervient dans une MECS, un IES, un établissement scolaire ou dans une structure d'accueil des familles ou des jeunes, et inscrit son action éducative dans le cadre d'un travail d'équipe, dans le respect du cadre juridique de l'intervention sociale et en cohérence avec le projet d'établissement.

Les missions de l'éducateur/trice sont organisées sur 4 niveaux de responsabilité.

[2] Le projet d'établissement est présenté au Comité d'Etablissement Régional

EDUCATEUR/TRICE NIVEAU 1

Educateur/trice niveau 1

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, l'éducateur/trice participe à l'encadrement éducatif des jeunes, en veillant au respect des règles de vie collectives et de sécurité. Il/elle prévient les incidents, alerte les responsables à bon escient, met en place les procédures d'urgence. Il/elle établit une relation éducative de confiance avec les personnes et les groupes, aide les jeunes à s'approprier les règles de vie collective au sein de l'unité de vie et dans le cadre de sorties. Il/elle les aide à s'inscrire dans un rapport positif à l'école. Il/elle agit en solidarité avec l'équipe éducative, participe aux réunions de l'équipe éducative et transmet ses observations sur les jeunes dans le respect des règles de confidentialité et du devoir d'alerte. Il/elle assiste les éducateurs ou animateurs dans l'organisation matérielle et la mise en œuvre d'activités d'animation. Il/elle peut, selon ses compétences personnelles, organiser de courtes animations. Il/elle participe à des séquences d'analyse des pratiques et interroge ses propres pratiques pour les améliorer.

L'éducateur/trice entrant dans le métier au niveau débutant est dans la phase d'appropriation des compétences de base du métier. Il/elle bénéficie la première année d'un tutorat d'intégration et suit une formation interne obligatoire d'une durée globale de 36 heures *(PIME 1 et PIME 2).* Il/elle n'a pas vocation à rester plus de 3 ans au niveau débutant. Si à l'issue d'une période de 3 ans, il/elle ne remplit pas les critères de compétences pour passer au niveau 2, une autre orientation devra être donnée à sa carrière.

Educateur/trice scolaire niveau 1

Sous la responsabilité du directeur d'établissement ou du responsable vie scolaire, l'éducateur/trice scolaire débutant(e) contribue à l'encadrement éducatif des jeunes en participant à des tâches de contrôle des présences et de surveillance des jeunes. Il/elle veille au respect des règles de vie collectives et de sécurité, prévient les incidents, alerte les responsables à bon escient, met en place les procédures d'urgence. Il/elle établit une relation éducative de confiance avec les personnes et les groupes et aide les jeunes à s'approprier les règles de vie collectives, dans l'espace scolaire et dans le cadre de sorties ; il/elle les aide à s'inscrire dans un rapport positif à l'école. Il/elle agit en solidarité avec l'équipe éducative scolaire, participe aux réunions et transmet ses observations sur les jeunes dans le respect des règles de confidentialité et du devoir d'alerte. Il/elle assiste les éducateurs scolaires ou animateurs dans l'organisation matérielle et la mise en œuvre d'activités d'animation de la vie scolaire. Il/elle peut, selon ses compétences personnelles, assurer de courtes animations. Il/elle participe à des séquences d'analyse des pratiques et interroge ses propres pratiques pour les améliorer.

L'éducateur/trice scolaire entrant dans le métier au niveau débutant est dans la phase d'appropriation des compétences de base du métier. Il/elle bénéficie la première année d'un tutorat d'intégration et suit une formation interne obligatoire d'une durée globale de 36 heures (PIME 1 et PIME 2). Il/elle n'a pas vocation à rester plus de 3 ans au niveau débutant. Si à l'issue d'une période de 3 ans, il/elle ne remplit pas les critères de compétences pour passer au niveau 2, une autre orientation devra être donnée à sa carrière.

EDUCATEUR /TRICE NIVEAU 2

Educateur/trice niveau 2

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, l'éducateur/trice niveau 2 contribue à l'accompagnement éducatif des jeunes dans la vie quotidienne. Il/elle aide les jeunes à s'inscrire dans l'espace-temps collectif, régule la vie de groupe, prévient les conflits ; il/elle dialogue avec les jeunes en favorisant leur expression et conduit des entretiens éducatifs individuels pour les aider à relire un incident. Il/elle organise de courtes animations et prend en charge les aspects logistiques et administratifs de ses activités. Il/elle contribue à l'accompagnement scolaire en aidant les jeunes à réciter une leçon, à vérifier qu'ils ont fait leurs devoirs. Il/elle établit une relation professionnelle solidaire avec les autres professionnels intervenant auprès des jeunes (éducateurs, animateurs, maîtresses de maison-gouvernantes, surveillants de nuit), participe aux réunions de l'équipe éducative, apporte ses observations sur les jeunes, et contribue par ses observations et propositions à améliorer les fonctionnements d'équipe pour l'accompagnement éducatif des jeunes. Il/elle rédige des notes d'incident et tient à jour le cahier de liaison.

L'éducateur/trice niveau 2 maîtrise les compétences de niveaux 1 et 2. Il/elle a acquis une posture professionnelle, il/elle sait réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes et utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et son action éducative. Le niveau de compétences 2 marque la confirmation des compétences professionnelles de base du métier d'éducateur.

Educateur/trice scolaire niveau 2

Sous la responsabilité du directeur d'établissement ou du responsable vie scolaire, l'éducateur/trice scolaire niveau 2 contribue à l'intégration sociale et scolaire des jeunes. Il/elle apporte son soutien aux enseignants, surveille des examens, prend en charge les élèves en dehors des cours. Il/elle dialogue avec les jeunes en favorisant leur expression, il conduit des entretiens individuels pour les aider à relire un incident. Il/elle assure des relais d'information entre les enseignants et les éducateurs de l'établissement d'accueil. Il/elle participe à la mise en œuvre de projets transversaux organisés par les enseignants, éducateurs ou animateurs. Il/elle assure de courtes activités d'animation dans le cadre de la vie scolaire et prend en charge les aspects logistiques et administratifs liés à ses activités. Il/elle établit une relation professionnelle solidaire avec les éducateurs et enseignants, participe aux réunions de l'équipe vie scolaire, apporte ses observations sur les jeunes, et contribue par ses propositions à améliorer les fonctionnements d'équipe pour l'accompagnement éducatif des jeunes. Il/elle rédige des notes d'incident et tient à jour le cahier de liaison.

L'éducateur/trice scolaire niveau 2 maîtrise les compétences de niveaux 1 et 2. Il/elle a acquis une posture professionnelle, il /elle sait réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes et utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et son action. Le niveau de compétences 2 marque la confirmation des compétences professionnelles de base du métier d'éducateur scolaire.

Agent de service des classes maternelles et enfantines (ASEM - niveau 2) [3]

Sous la responsabilité du directeur d'établissement, l'ASEM contribue à la qualité de la préscolarisation des jeunes enfants en assistant le personnel enseignant de l'école maternelle dans les soins corporels à donner aux enfants et dans la préparation et le rangement du matériel pédagogique. Il/elle assure la propreté des locaux; il/elle peut apporter une aide pour la surveillance des cantines et la prise des repas. Il/elle contribue à l'éducation des jeunes enfants aux règles d'hygiène corporelle et à l'acquisition des fonctions sensorielles et motrices. Il/elle établit une relation professionnelle solidaire avec les enseignants et favorise les bonnes relations avec les familles par des échanges informels sur l'enfant. Il/elle participe aux réunions de l'équipe éducative, apporte ses observations sur les enfants et ses propositions pour l'amélioration de la qualité des conditions d'accueil des parents et enfants.

L'ASEM maîtrise les compétences communes de niveaux 1 et 2. Il/elle a en outre les savoirs et savoir-faire spécifiques à son métier, dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de la petite enfance. La qualification ASEM inscrite dans les accords de l'enseignement catholique constitue la qualification professionnelle de référence pour les ASEM au sein de la Fondation d'Auteuil.

EDUCATEUR/TRICE NIVEAU 3

Moniteur éducateur

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, l'éducateur/trice niveau 3 favorise le développement des capacités d'autonomie, de socialisation et de responsabilisation des jeunes, en organisant et en animant la vie collective. Il/elle crée les conditions d'apprentissage des actes de vie quotidienne, aide les jeunes à réfléchir sur leurs comportements et à restaurer l'estime d'eux-mêmes, leur donne des repères pour construire leur identité. Il/elle conçoit et conduit des activités de détente, de loisir, de culture et de citoyenneté, en visant à favoriser l'expression de chacun, l'ouverture au monde et aux autres, les interactions dans le groupe et avec l'environnement social. Il/elle gère les aspects logistiques, administratifs et budgétaires de ses activités. Il/elle apporte une aide individualisée aux jeunes pour les devoirs scolaires, leur donne confiance dans leurs capacités d'apprentissage. Il/elle contribue, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, à l'élaboration du parcours personnalisé du jeune, en formalisant ses observations sur les jeunes, en éclairant les prises de décision, en prenant en compte le rôle des familles dans l'action éducative, et en favorisant le dialogue avec les éducateurs scolaires et les enseignants. Il/elle contribue à l'amélioration de la qualité des pratiques éducatives collectives, en participant à l'observatoire des incidents et à des démarches qualité, et en rédigeant des comptes rendus de situations éducatives. Il/elle participe à des tâches d'organisation générale du service éducatif.

L'éducateur/trice niveau 3 maîtrise les compétences de niveaux 1, 2 et 3. Le diplôme d'Etat de moniteur éducateur constitue le diplôme de référence pour le niveau 3 et marque le premier palier de qualification professionnelle dans la filière éducative. L'éducateur/trice niveau 3 a développé des capacités d'analyse des pratiques éducatives qui lui permettent d'assurer un tutorat pour de futurs moniteurs éducateurs, des éducateurs débutants ou des collègues nouvellement recrutés. Il/elle peut se voir confier une « mission particulière ».

[3] La classification des ASEM dans la famille éducative rend nul et non avenu l'article III des dispositions techniques de l'accord cadre d'adaptation pour les structures de type scolaire et internats relevant de l'Enseignement Catholique Privé non-agricole et intégrés, dans le cadre d'une opération de reprise, dans l'organisation sociale de la Fondation d'Auteuil du 19 décembre 2007.

Educateur/trice scolaire niveau 3

Sous la responsabilité du directeur d'établissement scolaire ou du responsable vie scolaire, l'éducateur/trice scolaire niveau 3 favorise l'épanouissement des jeunes dans la vie scolaire et le développement de leurs capacités d'apprentissage, d'autonomie et de responsabilisation, en prenant en charge des activités d'animation de la vie scolaire (projets transversaux, actions d'éducation à la citoyenneté…). En lien avec les enseignants, il/elle apporte une aide individualisée aux élèves dans leurs travaux scolaires en leur donnant confiance dans leurs capacités d'apprentissage ; il/elle participe à l'élaboration de banques de ressources pédagogiques ; il/elle peut être amené(e) à co-animer des heures de vie de classe avec les enseignants. Il/elle favorise la cohérence dans l'accompagnement du parcours personnalisé du jeune en formalisant ses observations sur les jeunes et en entretenant un dialogue régulier avec les professeurs principaux et les éducateurs référents.
Il/elle contribue à l'amélioration des pratiques éducatives collectives, en participant à l'observatoire des incidents, à la mise en œuvre de démarches qualité et en rédigeant des comptes rendus de situations éducatives. Il/elle participe à des tâches d'organisation générale du service vie scolaire et peut être amené à relayer ponctuellement le responsable vie scolaire.

L'éducateur/trice scolaire niveau 3 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2 et 3. Il/elle a développé des capacités d'analyse de ses pratiques éducatives qui lui permettent d'assurer un tutorat pour des collègues nouvellement recrutés ou des éducateurs débutants. Une qualification professionnelle de niveau 3 marque le premier palier de qualification professionnelle dans le métier d'éducateur scolaire au sein de la Fondation d'Auteuil. L'éducateur/trice scolaire niveau 3 peut se voir confier une « mission particulière ».

EDUCATEUR/TRICE NIVEAU 4

Educateur/trice spécialisé(e)

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, et en collaboration avec une équipe pluri-professionnelle, l'éducateur/trice niveau 4 favorise le développement des capacités d'autonomie, de responsabilisation et d'insertion sociale des jeunes, et l'épanouissement de la personne, en assurant la conception et la conduite d'une action socio-éducative adaptée, prenant en compte leur histoire et les situations familiales. Il/elle établit un diagnostic éducatif, fait des hypothèses d'intervention socio-éducative, et assure la cohérence et l'évaluation de la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune, en lien avec les différents professionnels impliqués, les partenaires institutionnels et avec les familles. Il/elle anime les réunions de concertation en tenant compte des différents points de vue, rédige des synthèses et courriers officiels, conduit des entretiens de bilan avec les jeunes dont il a la charge et avec les tuteurs légaux ; il/elle intervient en qualité « d'éducateur référent » dans les instances officielles. Il/elle contribue à l'organisation et à l'animation de la vie quotidienne, il/elle conçoit et met en œuvre, en équipe et en partenariat, des projets de groupes, dans une visée socio-éducative. Il/elle favorise les échanges et des actions conjointes avec les éducateurs scolaires et enseignants. Il/elle peut apporter une aide individualisée aux jeunes pour les devoirs scolaires, leur donne confiance dans leurs capacités d'apprentissage. Il/elle peut animer un atelier philosophique d'éveil humain et spirituel ou une démarche d'éducation à la vie affective et sexuelle. Il/elle contribue à l'élaboration du projet d'établissement et du service et au pilotage d'une démarche qualité. Il/elle peut se voir confier des tâches de coordination au sein du service éducatif ou une "mission particulière".

L'éducateur/trice niveau 4 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2, 3 et 4. Il/elle a développé une expertise professionnelle qui lui permet de construire un cadre d'analyse des pratiques éducatives collectives et d'être force de proposition pour le développement de réseaux professionnels, de partenariats éducatifs et de démarches de coéducation avec les familles. Le diplôme d'état d'éducateur spécialisé constitue le diplôme de référence pour le niveau 4 et marque le deuxième palier de qualification professionnelle dans la filière éducative. L'éducateur/trice niveau 4 peut assurer un tutorat pour de futurs éducateurs spécialisés, des éducateurs spécialisés nouvellement recrutés ou des éducateurs débutants.

Educateur/trice scolaire niveau 4

Sous la responsabilité du directeur d'établissement ou du responsable vie scolaire, l'éducateur/trice scolaire niveau 4 contribue à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle des jeunes en assurant régulièrement, en collaboration avec les enseignants, l'organisation et la mise en œuvre des projets interdisciplinaires, d'activités de soutien scolaire, de parcours pédagogiques personnalisés, ou de dispositifs pédagogiques et éducatifs innovants, adaptés aux besoins et aux capacités des jeunes. Il/elle s'implique dans le suivi du parcours personnalisé du jeune, en favorisant un dialogue régulier entre éducateurs scolaires, enseignants et éducateurs de l'accueil, et avec les familles. Il/elle peut animer un atelier philosophique d'éveil humain et spirituel et une démarche d'éducation à la vie affective et sexuelle. Il/elle contribue à l'élaboration du projet d'établissement et du service vie scolaire, et au pilotage d'une démarche qualité. Il/elle peut se voir confier des tâches de coordination au sein du service vie scolaire ou une "mission particulière".

L'éducateur/trice scolaire niveau 4 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1,2, 3 et 4. Il/elle a développé une expertise professionnelle qui lui permet de construire un cadre d'analyse des pratiques éducatives collectives et d'être force de proposition pour le développement de partenariats pédagogiques et éducatifs et de démarches de coéducation avec les familles. Il/elle peut assurer un tutorat pour des éducateurs nouvellement recrutés. Une qualification de niveau 4 marque le second palier de qualification professionnelle de l'éducateur scolaire au sein de la Fondation d'Auteuil.

Educateur/trice technique spécialisé(e)

Sous la responsabilité du directeur d'établissement (scolaire ou d'accueil), l'éducateur/trice technique spécialisé(e) contribue à la réussite scolaire des jeunes et à leur intégration sociale et professionnelle en assurant la mise en place d'activités d'apprentissage techniques et préprofessionnels. En lien avec les enseignants et les éducateurs, il/elle conduit avec les jeunes des démarches d'initiation et de formation professionnelle adaptées à leurs capacités et à leurs difficultés ; il/elle transmet ses connaissances, ses savoir-faire et les valeurs de son métier, en donnant confiance aux jeunes dans leurs capacités à apprendre. Il/elle les aide à construire leur projet d'orientation professionnelle ; il/elle organise des stages en entreprise. En tant qu'éducateur, il/elle contribue à l'accompagnement éducatif des personnes et des groupes et participe, en équipe, à la conception et à la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune. Il/elle peut être amené à organiser et à gérer une production en garantissant la visée socio-éducative, et à animer, dans ce cadre, une équipe de travail.

L'éducateur/trice technique spécialisé(e) maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2, 3 et 4, ainsi que les compétences techniques et pédagogiques relevant de sa spécialité professionnelle. Le diplôme d'état d'éducateur technique spécialisé constitue le diplôme de référence pour l'éducateurs/trice technique spécialisé(e) au sein de la Fondation d'Auteuil. Il/elle peut assurer le tutorat de futurs éducateurs/trices techniques spécialisé(e)s ou de collègues nouvellement recrutés. Il/elle est force de propositions pour le développement de partenariats avec les milieux professionnels, et de démarches pédagogiques innovantes. Il/elle peut se voir confier une « mission particulière ».

Educateur/trice de jeunes enfants

Sous la responsabilité du directeur d'établissement ou chef de service éducatif, et en lien avec une équipe pluri-professionnelle, l'éducateur/trice de jeunes enfants élabore un projet éducatif adapté aux besoins des enfants accueillis et prenant en compte les situations familiales ; il/elle en assure la mise en œuvre et l'évaluation en veillant à impliquer autant que possible les familles à toutes les étapes du projet pour l'enfant. En tant qu'éducateur/trice jeunes enfants, il/elle apporte aide et conseil aux équipes pour assurer la sécurité et le confort des enfants et pour adapter les pratiques d'accueil et d'accompagnement éducatif à l'âge et à l'évolution des enfants, dans une démarche de prévention et d'éducation. Il/elle anime des réunions de concertation et assure la cohérence de l'action éducative au sein de l'équipe éducative. Il/elle prend en charge des groupes d'enfants en s'attachant à favoriser un développement global harmonieux, en stimulant leurs potentialités intellectuelles, affectives, artistiques ; il/elle mobilise les ressources internes et externes et suscite des partenariats pour construire des projets individuels ou de groupes adaptés aux besoins des enfants.

Il/elle peut animer un atelier philosophique d'éveil humain et spirituel et une démarche d'éducation précoce à la vie affective et sexuelle. Il/elle contribue à l'élaboration du projet d'établissement et du service et au pilotage d'une démarche qualité, en visant à créer les conditions favorables au développement de la petite enfance et la qualité des conditions d'accueil des familles.

L'éducateur/trice de jeunes enfants maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2, 3 et 4. Le diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants (DEJE) constitue le diplôme de référence pour les éducateurs/trices jeunes enfants au sein de la Fondation d'Auteuil. Son expertise dans le domaine des jeunes enfants lui permet d'assurer le tutorat de futurs éducateurs/trices de jeunes enfants ou de collègues nouvellement recrutés.
Il/elle est force de proposition pour le développement de réseaux professionnels et de partenariats dans le secteur socio-éducatif et sanitaire. Il/elle peut être amené à participer à l'élaboration de projets territoriaux de politique sociale concernant les jeunes enfants. Il/elle peut se voir confier une « mission particulière ».

1.1.2. La filière animation

➢ Mission générale de l'animateur/trice

L'animateur/trice contribue à la mise en œuvre du projet éducatif de la Fondation d'Auteuil et à la réussite du parcours personnalisé du jeune, en mettant en place des actions d'animation sportives ou socioculturelles visant le développement des personnes dans toutes leurs potentialités *(créatives, physiques, intellectuelles, sociales, spirituelles).* Quelle que soit sa spécialité, il/elle inscrit son action éducative dans une approche globale du jeune en s'efforçant de restaurer l'estime d'eux-mêmes et en les aidant à construire leur identité. Il/elle intervient au sein d'une MECS, d'un IES ou d'un établissement scolaire, et conduit son action éducative dans le cadre d'un travail d'équipe et dans le respect du cadre juridique de l'intervention sociale et du projet d'établissement.

➢ Mission de l'animateur/trice en pastorale

L'animateur/trice en pastorale met en œuvre la dimension pastorale du projet éducatif et de la Fondation d'Auteuil et du projet d'établissement, par des activités spécifiques et par sa présence attentive à tous, jeunes et adultes. Il/elle contribue à la réussite du parcours personnalisé du jeune en prenant en charge des activités d'animation visant le développement des jeunes dans leurs capacités relationnelles, affectives et spirituelles. Il/elle participe à l'animation de la communauté éducative et de la communauté chrétienne, dans le respect des statuts de la Fondation d'Auteuil, Œuvre d'Eglise, reconnue d'utilité publique.

Les missions de l'animateur/trice sont organisées sur 4 niveaux de responsabilité.

ANIMATEUR/TRICE NIVEAU 1

Animateur (trice) socioculturel, sportif(ve) ou en pastorale niveau 1

(au niveau débutant les fonctions et les compétences attendues sont les mêmes quelle que soit la spécialité)

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, chef de service animation ou responsable vie scolaire, l'animateur/trice débutant(e) participe à l'encadrement des activités mises en place par les animateurs (sportifs, socioculturels ou en pastorale) : il/elle établit une relation éducative de confiance avec les personnes et les groupes, aide les jeunes à s'approprier les règles de sécurité liées à l'activité et les aide à s'impliquer en faisant avec eux. Il/elle agit en solidarité avec l'équipe d'animation et l'équipe éducative, participe aux réunions d'équipe et transmet ses observations sur les jeunes dans le respect des règles de confidentialité et du devoir d'alerte. Il/elle peut, selon ses compétences personnelles, organiser de courtes animations. Il/elle participe à des séquences d'analyse des pratiques et interroge ses propres pratiques pour les améliorer.

L'animateur/trice entrant dans le métier au niveau débutant est dans la phase d'appropriation des compétences de base du métier. Il/elle bénéficie la première année d'un tutorat d'intégration et suit une formation interne obligatoire d'une durée globale de 36 heures (PIME 1 et PIME 2).

Il/elle n'a pas vocation à rester plus de 3 ans au niveau débutant. Si à l'issue d'une période de 3 ans, l'animateur/trice ne remplit pas les critères de compétences pour passer au niveau 2, une autre orientation devra être donnée à sa carrière.

ANIMATEUR/TRICE NIVEAU 2

Animateur(trice) socioculturel (le) ou sportif(ve) niveau 2

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, chef de service animation ou responsable vie scolaire, l'animateur/trice niveau 2 favorise le développement des capacités d'expression créative/ludique/sportive, de socialisation et de responsabilisation des jeunes, en contribuant à la conception et à la mise en place d'activités d'animation socioculturelle ou sportive. Il/elle établit une relation éducative de confiance avec les jeunes, les aide à s'impliquer dans les activités et à s'en approprier les règles de sécurité et les aspects techniques. Il/elle peut se voir confier de courtes activités d'animation, en fonction de ses compétences personnelles. Il/elle participe aux réunions de l'équipe d'animation et/ou de l'équipe éducative, apporte ses observations sur les jeunes, et contribue par ses observations et propositions à améliorer les fonctionnements d'équipe pour l'accompagnement éducatif des jeunes. Il/elle rédige des notes d'incident et tient à jour le cahier de liaison.

L'animateur/trice niveau 2 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1 et 2. Il/elle a en outre les savoirs et savoir-faire de sa spécialité. Il/elle a acquis une posture professionnelle, sait réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes et utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et son action éducative). Le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) constitue le diplôme de référence pour le niveau 2 et marque le premier palier de qualification professionnelle dans le métier d'animateur socioculturel ou sportif.

Animateur(trice) en pastorale niveau 2

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, chef de service animation ou responsable vie scolaire, en lien avec le coordonnateur territorial en pastorale et avec l'aumônier, l'animateur/trice en pastorale favorise le développement des jeunes et l'épanouissement des personnes, dans leur capacités relationnelles, créatives, culturelles, affectives et spirituelles, en contribuant à la conception et à la mise en place d'activités d'animation en pastorale. Il/elle établit avec les jeunes une relation éducative de confiance, il/elle les accueille, les écoute, dialogue avec eux, est attentif à leurs aspirations humaines et spirituelles, témoigne de sa propre foi. Il/elle les aide à s'impliquer dans les activités collectives et à en comprendre le sens. Il/elle participe à l'organisation matérielle et liturgique d'événement de la vie communautaire réunissant les jeunes et les adultes. Il/elle peut se voir confier de courtes animations et assure la prise en charge matérielle et administrative de ses activités. Il/elle participe aux réunions de l'équipe pastorale et/ou de l'équipe éducative et contribue par ses observations et propositions à améliorer les fonctionnements d'équipe pour l'accompagnement éducatif des jeunes. Il/elle rédige des notes d'incident et tient à jour le cahier de liaison.

L'animateur/trice en pastorale niveau 2 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1 et 2. Il/elle a en outre les savoirs et savoir-faire de sa spécialité. Il/elle a acquis une posture professionnelle, sait réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes et utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et son action éducative. Le BAPAAT et une formation spécifique dans le domaine de spécialité marquent le premier palier de qualification dans le métier d'animateur en pastorale.

ANIMATEUR/TRICE NIVEAU 3

Animateur(trice) socioculturel ou sportif niveau 3

Sous la responsabilité du chef de service animation, chef de service éducatif ou responsable vie scolaire, l'animateur/trice niveau 3 contribue à la réussite du parcours personnalisé des jeunes en prenant en charge la conception et la conduite d'ateliers et de projets sportifs, artistiques, socioculturels (selon sa spécialité) visant le développement des capacités d'expression créative/ludique/sportive, de socialisation et de responsabilisation des personnes, leur ouverture au monde et aux autres. Il/elle motive les jeunes en communiquant sa propre passion pour le domaine qui est le sien, guide leurs apprentissages en leur donnant des repères techniques et éthiques (déontologie du jeu, solidarité...), et favorise les interactions dans le groupe et avec l'environnement social. Il/elle mobilise les ressources internes et externes nécessaires pour conduire des projets adaptés aux besoins éducatifs des jeunes, et les évalue. Il/elle gère les aspects logistiques, administratifs et budgétaires de ses activités. Il/elle contribue, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, à l'élaboration du parcours personnalisé du jeune, en formalisant ses observations sur les jeunes, leurs difficultés et leurs ressources. Il/elle contribue à l'amélioration de la qualité des pratiques éducatives collectives, en participant à l'observatoire des incidents et à des démarches qualité, et en rédigeant des comptes rendus de situations éducatives. Il/elle participe à des tâches d'organisation générale du service animation.

L'animateur/trice de niveau 3 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2 et 3. Il/elle a approfondi les savoirs et les savoir-faire techniques de sa spécialité. Il/elle a développé des capacités d'analyse des pratiques d'animation qui lui permettent d'assurer un tutorat pour de futurs animateurs de niveau 3 ou de nouveaux collègues. Le brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) constitue le diplôme de référence du niveau 3 et marque le deuxième palier de qualification professionnelle dans le métier d'animateur socioculturel ou sportif. L'animateur/trice de niveau 3 peut se voir confier une « mission particulière ».

Animateur(trice) en pastorale niveau 3

Sous la responsabilité du chef de service éducatif ou du chef de service animation, en lien avec le coordonnateur territorial en pastorale et avec l'aumônier, l'animateur/trice en pastorale niveau 3 prend en charge la conception et la conduite d'activités d'animation pastorale visant le développement et l'expression des capacités créatives, humaines et spirituelles des jeunes. En lien avec les enseignants, il/elle conduit des activités d'éducation à la pluralité des cultures religieuses et d'éveil aux patrimoines religieux. Il/elle anime des temps de catéchèse et de préparation aux sacrements. Il/elle contribue à l'organisation au niveau de l'établissement d'événements liturgiques réunissant les jeunes et les adultes et à l'animation de la communauté chrétienne. Il/elle gère les aspects logistiques, administratifs et budgétaires de ses activités. Il/elle contribue, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, à l'élaboration du parcours personnalisé du jeune, en formalisant ses observations sur les jeunes, leurs difficultés et leurs ressources. Il/elle contribue à l'amélioration de la qualité des pratiques éducatives collectives, en participant à l'observatoire des incidents et à des démarches qualité, et en rédigeant des comptes rendus de situations éducatives. Il/elle participe à des tâches d'organisation générale du service d'animation pastorale.

L'animateur/trice en pastorale niveau 3 maîtrise les compétences éducatives niveaux 1, 2 et 3, et a approfondi les savoirs et les savoir-faire pédagogiques de sa spécialité. Il/elle a développé des capacités d'analyse des pratiques d'animation qui lui permettent d'assurer un tutorat pour de futurs animateurs en pastorale de niveau 3 ou de nouveaux collègues. Le BPJEPS et une formation spécifique dans le domaine de spécialité marquent le deuxième palier de qualification professionnelle dans le métier d'animateur en pastorale. L'animateur/trice en pastorale niveau 3 peut se voir confier une « mission particulière ».

ANIMATEUR/TRICE NIVEAU 4

Animateur(trice) socioculturel ou sportif niveau 4

Sous la responsabilité du chef de service éducatif ou chef de service animation, et en collaboration avec une équipe plurielle, l'animateur/trice niveau 4 assure la conception, la conduite et l'évaluation de projets d'animation socioculturelle ou sportive en partenariat, inscrits dans la durée, visant l'insertion sociale et la responsabilisation des jeunes, la coopération entre groupes sociaux et la solidarité, ainsi que les échanges de compétences entre partenaires du travail social. Il/elle anime des réunions d'équipe sur projet et veille à assurer la cohérence des actions, des moyens techniques et des objectifs éducatifs. Il/elle peut animer des ateliers d'éducation des jeunes à la vie affective et sexuelle ou des ateliers philosophiques d'éveil humain et spirituel. Il/elle contribue au parcours personnalisé du jeune en apportant ses observations sur les jeunes et des propositions pour des actions éducatives. Il/elle contribue à l'élaboration du projet d'établissement et du service et au pilotage d'une démarche qualité. Il/elle peut se voir confier des tâches de coordination au sein de l'équipe animation ou une "mission particulière".

L'animateur/trice niveau 4 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2, 3 et 4. Il/elle a développé une expertise professionnelle qui lui permet de construire un cadre d'analyse des pratiques éducatives collectives et d'être force de proposition pour le développement de réseaux professionnels et de partenariats éducatifs, au niveau local et international. Le diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS) constitue le diplôme de référence pour le niveau 4 et marque le troisième palier de qualification professionnelle dans le métier d'animateur socioculturel ou sportif. L'animateur/trice niveau 4 peut assurer un tutorat pour de futurs animateurs de niveau 4 et pour des collègues nouvellement recrutés.

Animateur(trice) en pastorale niveau 4

Sous la responsabilité du chef de service éducatif ou du chef de service animation, en lien avec le coordonnateur territorial en pastorale et avec l'aumônier, l'animateur/trice en pastorale niveau 4 assure la conception et la conduite de projets d'animation pastorale en partenariat, inscrits dans la durée (coopérations avec les paroisses et associations diocésaines, associations caritatives…). Il/elle conçoit des itinéraires de catéchèse et les propose dans le respect des choix familiaux. Il/elle anime l'équipe pastorale locale et assure la cohérence des actions éducatives. Il/elle veille à la bonne intégration du service et des activités de la pastorale au sein de l'établissement. Il/elle organise des événements communautaires au niveau de l'établissement, et participe à la conception et à la mise en œuvre de pèlerinages régionaux. Il/elle apporte ses compétences spécifiques dans la conception et la mise en œuvre de coopérations éducatives internationales et de chantiers de solidarité favorisant l'éveil humain et spirituel des jeunes. Il peut animer des ateliers d'éducation des jeunes à la vie affective et sexuelle ou des ateliers philosophiques d'éveil humain et spirituel. Il/elle peut se voir confier des tâches de coordination au sein de l'équipe pastorale locale ou "une mission particulière".

L'animateur/trice en pastorale niveau 4 maîtrise les compétences éducatives de niveaux 1, 2, 3 et 4. Il/elle a développé une expertise professionnelle qui lui permet de construire un cadre d'analyse des pratiques éducatives collectives et d'être force de proposition pour le développement de partenariats éducatifs, au niveau local et international. Le DEJEPS et une formation spécifique dans le domaine de sa spécialité marquent le troisième palier de qualification professionnelle dans le métier d'animateur/trice en pastorale. L'animateur/trice en pastorale de niveau 4 peut assurer un tutorat pour de futurs animateurs en pastorale de niveau 4 et pour des collègues nouvellement recrutés.

1.1.3. La filière péri-éducative

La filière péri-éducative non cadre est structurée en différents métiers dont certains comportent plusieurs niveaux de responsabilités et de compétences.

1.1.3.1. Le/la maîtres(se) de maison-gouvernant(e)s

Les maîtres(ses) de maison, pour être classé(e)s dans la famille éducative non cadre, en qualité de maitres(ses) de maison-gouvernant(e)s, doivent avoir obtenu la qualification de branche dans le métier de référence. A défaut, les maîtres(ses) de maison sont intégré(e)s dans la famille AES.

Dans tous les cas, l'année suivant leur recrutement à la Fondation d'Auteuil, les maîtres(ses) de maison / maîtres(ses) de maison-gouvernant(e)s doivent suivre la formation interne de base.

- **Mission générale du/de la maître(sse) de maison-gouvernant(e)**

Le/la maître(sse) de maison-gouvernant(e) contribue à la mise en œuvre du projet éducatif de la Fondation d'Auteuil, dans sa dimension d'accueil et d'éducation. Sous la responsabilité du chef de service éducatif, et en lien avec les services généraux, il/elle assure et maintient la qualité du lieu d'accueil et du confort de vie des jeunes. En collaboration avec l'équipe éducative dont il/elle fait partie, le/la maître(sse) de maison-gouvernant(e) favorise l'apprentissage des règles de vie collectives et l'autonomie des jeunes dans les gestes quotidiens. Il/elle contribue à créer un climat relationnel propice à leur développement.

Les missions du/de la maitre(sse) de maison-gouvernant(e) sont définies sur deux niveaux : niveaux 2 et 3.

MAITRE(SSE) DE MAISON-GOUVERNANT(E) NIVEAU 2

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, et en lien avec les services généraux, la/le maitre(sse) de maison-gouvernante niveau 2 assure la qualité des conditions d'accueil (hébergement, restauration), dans le respect des règles d'hygiène collective et avec le souci du bien-être des jeunes. Elle/il contribue à l'accompagnement éducatif des jeunes en favorisant l'autonomie des jeunes dans les gestes quotidiens et en utilisant ses savoir-faire comme supports d'éducation. Elle/il contribue à créer un climat relationnel propice à leur développement. Elle/il sait parler aux jeunes, les écouter, les guider de ses conseils (hygiène corporelle, vêtements, soins du linge…). Elle/il participe à des activités d'animation de la vie quotidienne organisées par les éducateurs. Elle/il participe aux réunions de l'équipe éducative et apporte ses observations sur les jeunes dans le respect des règles de confidentialité et du devoir d'alerte. Elle/il contribue par ses propositions à améliorer la qualité de la vie collective. Elle/il participe à des séquences d'analyse des pratiques éducatives et interroge ses propres pratiques éducatives pour les améliorer. Elle/il rédige des notes d'incidents et tient à jour le cahier de liaison.

La/le maitre(sse) de maison-gouvernante niveau 2 maîtrise les compétences éducatives communes de niveaux 1 et 2 ainsi que les savoirs et savoir-faire techniques de sa spécialité. Elle/il assume le rôle de maitre(sse) de maison-gouvernante dans ses trois dimensions : technique, relationnelle, éducative. Elle/il a construit une posture éducative professionnelle, sait réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes et utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et son action éducative. La qualification de branche du métier de référence constitue le premier palier de qualification professionnelle dans le métier de maitre(sse) de maison-gouvernante.

MAITRE(SSE) DE MAISON-GOUVERNANT(E) NIVEAU 3

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, le/la maître(sse) de maison-gouvernante niveau 3 organise et met en œuvre, avec les éducateurs, des activités d'animation de la vie collective et des ateliers centrés sur son domaine (fêtes anniversaires, soirées à thème, convivialités, ateliers cuisine, décoration, éducation à l'alimentation et à la santé, jardinage, couture, gestion de l'argent pour les courses..) visant à développer l'éducation au vivre ensemble, la joie de vivre des jeunes, leurs habiletés et leur autonomie. Elle/il contribue à l'élaboration du parcours personnalisé du jeune par le regard spécifique qu'elle/il apporte sur les jeunes et fait des propositions pour des projets de vie pour le groupe. Elle/il met les familles en confiance par des relations informelles d'échanges sur les enfants. Elle/il contribue à l'amélioration de la qualité des pratiques éducatives collectives, en rédigeant des comptes rendus d'incidents en lien avec l'observatoire et en participant à des démarches qualité. Il/elle peut être amené(e) à participer avec l'équipe éducative à des transferts pour les jeunes.

La/le maître(sse) de maison-gouvernante niveau 3 maîtrise les compétences éducatives communes de niveaux 1, 2 et 3. Elle/il a approfondi les savoirs et savoir-faire techniques de sa spécialité. Il/elle a suffisamment de recul sur son expérience pour assurer une fonction de tutorat auprès d'un(e) maître(sse) de maison-gouvernante en formation ou d'un(e) collègue nouvellement recruté(e). Le diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) constitue le diplôme de référence pour le niveau 3 et marque le second palier de qualification professionnelle dans le métier de maître(sse) de maison-gouvernante. Le/la maître(sse) de maison-gouvernant(e) de niveau 3 peut se voir confier une « mission particulière ».

1.1.3.2. Le surveillant de nuit

Les surveillants de nuit, pour être intégrés dans la famille éducative non cadre au niveau 2, doivent avoir obtenu la qualification de branche dans le métier de référence. A défaut, ils sont intégrés dans la famille AES.

Dans tous les cas, l'année suivant leur recrutement à la Fondation d'Auteuil, ils doivent suivre la formation interne de base. Les surveillants de nuit doivent obligatoirement suivre la formation premiers secours.

➢ Mission générale du surveillant de nuit

Le/la surveillant(e) de nuit participe à la mise en œuvre du projet éducatif de la Fondation d'Auteuil, dans sa dimension d'accueil, en assurant la sécurité et le confort nocturne des jeunes. Sous la responsabilité du chef de service éducatif, et en collaboration avec les éducateurs et maîtresses de maison-gouvernantes, il est garant de leur intégrité physique et morale. En lien avec les services généraux, il veille au bon fonctionnement des équipements et à la prévention des risques d'accident.

Dans la famille éducative, la filière surveillant(e) de nuit ne comporte qu'un seul niveau de responsabilité.

SURVEILLANT(E) DE NUIT NIVEAU 2

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, le/la surveillant(e) de nuit niveau 2 assure la sécurité et le confort nocturne des jeunes et contribue à leur accompagnement éducatif. Il/elle planifie et adapte ses rondes à la topographie des lieux ; il/elle signale les dysfonctionnements matériels aux services généraux ; il/elle prévient les incidents et les fugues ; il/elle alerte les responsables et les services d'urgence en cas de besoin. Il/elle soutient l'action des éducateurs en aidant les jeunes à s'approprier les règles de vie collectives et à se respecter entre eux.

Il/elle établit avec les personnes et les groupes une relation professionnelle de confiance, d'écoute et d'empathie. Il/elle se tient disponible, dialogue avec les personnes et les groupes, prévient les conflits, apaise les jeunes qui ont des troubles du sommeil. Il/elle assure le relais d'information avec l'équipe éducative de jour, fait part de ses observations sur les jeunes et les événements de la nuit. Il/elle rédige des notes d'incidents et tient à jour le cahier de liaison.

Le/la surveillant(e) de nuit niveau 2 maîtrise les compétences éducatives communes niveaux 1 et 2. Il/elle confirme en outre les compétences techniques du gardien de la sécurité des jeunes et ses capacités d'initiative dans les situations à risque. La qualification de branche du métier de référence constitue la qualification professionnelle dans le métier de surveillant de nuit de niveau 2.

1.1.3.3. Métiers du travail avec les familles

➢ Mission générale des métiers du travail avec les familles

Les professionnels du travail avec les familles participent à la mise en œuvre du projet éducatif de la Fondation d'Auteuil en soutenant les familles en difficulté dans leur rôle éducatif. Ils favorisent le maintien ou la restauration des liens entre parents et enfants et la construction d'une relation de coéducation avec les professionnels du travail social. Ils interviennent dans des MECS ou des structures du secteur de la prévention orientées vers le soutien à la parentalité. Ils inscrivent leur action éducative dans le cadre d'un travail d'équipe et dans le respect du cadre juridique de l'intervention sociale et du projet d'établissement.

L'AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE (AMP - Niveau 2)

L'aide médico-psychologique participe à l'accompagnement éducatif des jeunes et des familles accueillis dans le service de la Fondation d'Auteuil auquel elle/il est rattachée. Elle/il établit une relation professionnelle de confiance, d'écoute et d'empathie avec les personnes et les groupes. Elle/il coopère avec les éducateurs (et maîtresses de maison-gouvernantes) au développement des capacités d'autonomie des jeunes dans les gestes de la vie quotidienne, elle/il apporte une aide concrète aux familles dans les tâches matérielles de la vie quotidienne et un soutien moral dans les moments difficiles. Elle/il participe aux réunions de l'équipe éducative et apporte ses observations sur les difficultés et ressources des jeunes et des familles, fait des propositions pour améliorer la qualité des conditions d'accueil. Elle/il contribue à la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune ou du projet individualisé pour une famille, en tenant compte de sa connaissance des situations familiales pour ajuster son action éducative.

L'aide médico-psychologique maîtrise les compétences éducatives niveaux 1 et 2. Elle/il a construit une posture professionnelle dans la relation aux jeunes et aux familles et aux autres professionnels. Le diplôme d'état d'aide médico-psychologique ou d'auxiliaire de vie sociale constitue les diplômes de référence pour le niveau 2 et marque le premier palier de qualification professionnelle dans les métiers du travail avec les familles.

LE/LA TECHNICIEN(NE) D'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE (TISF - Niveau 3)

Le/la technicien(ne) d'intervention sociale et familiale accompagne, aide et conseille les familles dans la gestion des tâches de la vie quotidienne et dans leur rôle parental. Il/elle vise à favoriser leur autonomie en prenant en compte leurs difficultés et en s'appuyant sur leurs ressources. Il/elle établit une relation professionnelle de confiance avec les familles, aide à leur insertion dans l'environnement social et culturel, les informe de leurs droits, les oriente vers les services adaptés, et assure la médiation entre famille en difficulté et institutions. Il/elle aide à l'exercice de la fonction parentale, accompagne les familles dans les moments difficiles. Il/elle suscite l'organisation d'accueils multifamiliaux au sein du service de la Fondation d'Auteuil auquel il/elle est rattaché(e), et participe à l'animation des échanges entre parents, et entre parents et enfants. Il/elle participe aux réunions de l'équipe éducative et contribue, par sa connaissance des situations familiales, à la conception et à la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune. Il/elle participe aux réunions de maîtresses de maison-gouvernante et à des démarches qualité en veillant au respect des droits des usagers et à la qualité de l'accueil. Il/elle participe à des tâches d'organisation générale du service.

Le/la technicien(ne) d'intervention sociale et familiale maîtrise les compétences éducatives niveaux 1, 2 et 3. Il/elle a développé des capacités d'analyse des pratiques éducatives qui lui permettent d'assurer un tutorat pour de futur(e)s techniciens/nes d'intervention sociale et familiale pour des collègues nouvellement recrutés, ou pour des éducateurs débutants. Le diplôme d'état de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) constitue le diplôme de référence pour le niveau 3 et marque le deuxième palier de qualification dans les métiers du travail avec les familles. Le/la technicien(ne) d'intervention sociale et familiale peut se voir confier une « mission particulière ».

LE/LA CONSEILLER(E) EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE (CESF - Niveau 4)
La conseillère/le conseiller en économie sociale et familiale a une expertise dans les domaines de la vie quotidienne (habitat, consommation, insertion sociale et professionnelle, alimentation-santé, budget domestique) qui lui permet d'apporter un conseil scientifique et technique et des actions concrètes pour améliorer les conditions d'accueil des jeunes et des familles au sein de l'établissement de la Fondation d'Auteuil auquel elle/il est rattaché(e). Elle/il peut être amené(e) à coordonner les tâches de plusieurs maîtres(ses) de maison-gouvernant(e)s en lien avec les services généraux, elle/il anime les réunions et assure la formation continue des maîtres(ses) de maison-gouvernant(e)s en leur transmettant ses savoir-faire. Elle/il organise et anime, avec les éducateurs, des accueils multifamiliaux. Elle/il participe à des démarches qualité en veillant au respect des droits des usagers et à la qualité des conditions d'accueil. Elle/il participe aux réunions de l'équipe éducative et contribue, par sa connaissance des situations familiales, à la conception et à la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune. Elle/il contribue à soutenir les familles dans leur rôle éducatif, en les aidant dans les domaines relevant de sa spécialité : elle/il établit un diagnostic social et familial, conçoit et conduit avec les personnes concernées un projet personnalisé et évolutif, en visant leur autonomie dans la gestion des tâches quotidienne, l'insertion sociale, culturelle, professionnelle. Elle/Il peut se voir confier des tâches de coordination au sein du service ou une « mission particulière ». La conseillère/le conseiller en économie sociale et familiale maîtrise les compétences éducatives niveaux 1, 2 et 3 et les compétences techniques de la maître(sse) de maison-gouvernant(e) de niveaux 2 et 3 ainsi que les compétences techniques de sa spécialité. Elle/il a développé des capacités d'analyse des pratiques professionnelles qui lui permettent d'assurer un tutorat pour de futur(e)s conseillères/conseillers en économie sociale et familiale ou pour des collègues nouvellement recruté(e)s. Par son expertise métier, elle/il contribue au développement de partenariats socio-éducatifs et peut être amené(e) à participer à l'élaboration de projets de développement social local. Le diplôme d'état de conseiller(ère) en économie sociale et familiale (DECESF) constitue le diplôme de référence pour le niveau 4 et marque le troisième palier de qualification professionnelle des métiers du travail avec les familles.

ARTICLE 1.2. PRINCIPES ET GRILLES DE REMUNERATION

1.2.1. Les grilles de rémunération

Les grilles de rémunération de la filière éducative non cadre sont présentées en annexe 4 du présent avenant. Les parties conviennent notamment que la grille 1 ne comporte plus que 3 échelons.

Le positionnement sur les grilles est mis en œuvre à partir des règles énoncées ci-dessous.

1.2.2. Le positionnement lors du recrutement

Lors du recrutement, le salarié est classé dans la grille dans laquelle se situe le poste pour lequel il est recruté sous réserve d'avoir au minimum la qualification requise pour ce poste[4].

1.2.2.1. Les diplômes requis pour accéder aux métiers des différentes filières

Un tableau synthétique présentant les diplômes requis dans les domaines d'activité de la Fondation d'Auteuil, classés par niveaux et filières, est présenté en annexe 5 au présent avenant.

La Fondation d'Auteuil a fait le choix d'appliquer des principes de reconnaissance et d'équivalence à des diplômes autres que ceux habituellement requis dans le champ social.

---

[4] *Exemple 1 :*

- *le titulaire d'un DEES (diplôme d'état d'éducateur spécialisé) recruté sur un poste d'éducateur spécialisé est classé au niveau ES (niveau 4)*
- *le titulaire d'un DEES recruté sur un poste de moniteur éducateur est classé au niveau ME (niveau 3)*

1.2.2.2. Les règles de reprise d'ancienneté à l'embauche

Lors du recrutement, pour l'intégration dans les grilles de rémunération, l'expérience acquise dans un emploi identique ou une fonction similaire, à l'extérieur de la Fondation d'Auteuil, est reprise sur la base des 2/3 des années.

1.2.3. Les évolutions professionnelles

1.2.3.1. Evolutions professionnelles verticales

- **Principes généraux**

Pour accéder à la grille de niveau supérieur le salarié doit exercer sur un poste de niveau correspondant.

Pour les salariés pour lesquels un niveau de qualification est nécessaire pour accéder à un emploi, et conformément au code du travail, lorsqu'un salarié a obtenu une qualification supérieure, dans le cadre d'une formation ou d'une VAE[5] inscrite au plan de formation, l'employeur est tenu de lui proposer, dans un délai d'un an, un poste du niveau correspondant à sa nouvelle qualification.

Il est porté à la connaissance du salarié avant le départ en formation, que si le poste correspondant à la nouvelle qualification ne peut être créé dans le même établissement, le salarié peut se voir proposer un poste dans un autre établissement de la Fondation d'Auteuil.

Exemple :
Un moniteur éducateur a obtenu le diplôme d'état éducateur spécialisé (DEES) après une VAE et/ou une formation inscrite dans le cadre du plan de formation : l'employeur est tenu de lui proposer un poste d'éducateur spécialisé, dans un délai d'un an, dans le même établissement (si possible) ou dans un autre établissement de la Fondation d'Auteuil.

→ Principes applicables aux salariés non diplômés débutants

Pour les salariés non diplômés débutants, le passage en niveau 2 est possible à partir d'1 an d'exercice du métier si les missions sont remplies *(cf. en annexe 2 référentiel de compétences).*
Au bout de 3 ans maximum, les salariés non diplômés débutants passent en niveau 2. A défaut de remplir les critères requis pour le passage en niveau 2, ils ne peuvent rester sur leur poste de travail ; une réorientation professionnelle est examinée avec eux.

→ Salariés titulaires d'un contrat spécial de formation

Les salariés titulaires d'un contrat spécial de formation *(par exemple contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)* sont rémunérés selon les dispositions suivantes :

Ils perçoivent un pourcentage de l'indice correspondant au premier échelon du niveau 1. Le pourcentage fixé pour chaque type de contrat est indiqué en annexe 10 au présent avenant.

→ Modalités de passage d'une grille à une autre

Les règles de plafonnement en cas de changement de grille, précédemment applicables dans le cadre des accords révisés par le présent avenant, sont supprimés. Elles sont remplacées par les règles ci-dessous. Les parties conviennent de ne plus appliquer de plafonnement lors du passage à la grille immédiatement supérieure ou lors d'un saut de grille.

[5] VAE = validation des acquis et de l'expérience

Le passage de la grille 1 à la grille 2 se fait avec maintien de l'échelon et de l'ancienneté dans l'échelon.

Mis à part ce cas particulier, le principe général de repositionnement est le suivant : quelle que soit la grille d'origine *(AES ou famille éducative),* l'écart entre l'indice de base de la grille d'origine et l'indice de base de la grille cible est identifié *(dans le cas où cet écart serait négatif, il serait ramené à zéro).* Cet écart est additionné à l'indice d'origine puis le salarié est positionné dans la grille cible à l'indice immédiatement supérieur.

L'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est reprise selon les modalités suivantes :

- si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est inférieure ou égale à la durée de l'échelon cible : il y a maintien de l'ancienneté dans l'échelon,
- si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est supérieure à la durée de l'échelon cible : le salarié passé à l'échelon supérieur avec reprise de l'ancienneté restante.

Des exemples de passage d'une grille à l'autre sont présentés en annexe 7 au présent avenant.

A titre exceptionnel, les salariés non diplômés qui ont obtenu le diplôme d'éducateur spécialisé depuis le 1er janvier 2000, à l'issue d'un processus de formation dans le cadre du plan de formation, et qui ont été repositionnés sur la grille de rémunération de niveau IV avec application du plafonnement peuvent prétendre à un repositionnement. Pour cela, le salarié doit transmettre sa demande par écrit à son responsable des ressources humaines et Directeur d'établissement, accompagnée des pièces justificatives nécessaires *(bulletins de salaire, diplôme).* Après étude de sa situation, il est repositionné à l'échelon qui serait le sien à la date de sa demande s'il n'avait pas été plafonné, sans pouvoir prétendre à une quelconque rétroactivité.

➢ Principes applicables aux métiers de l'accueil de la filière éducative

Pour accéder à la grille de niveau supérieur, les salariés doivent être titulaires du diplôme correspondant *(cf. art. 1.1.1).*

➢ Principes applicables aux métiers du scolaire de la filière éducative

Pour les éducateurs scolaires, la Fondation d'Auteuil s'engage à entreprendre les démarches nécessaires pour construire avec l'enseignement catholique et l'enseignement agricole un dispositif de qualifications professionnelles adapté aux missions de façon à assurer une reconnaissance externe de ces qualifications.

Ces qualifications professionnelles prendront pour référence les diplômes du champ social existants de façon à assurer l'homogénéité des niveaux de qualification au sein de la famille éducative :

- la qualification professionnelle de niveau 4 devra être de même niveau de qualification que le diplôme d'état éducateur spécialisé *(DEES),*
- la qualification de niveau 3 devra être de même niveau de qualification que le diplôme d'état de moniteur éducateur *(DEME),*

Dans l'attente de l'aboutissement de ces démarches, les règles de passage d'un niveau à l'autre sont précisées dans l'annexe 8 au présent avenant.

➢ Principes applicables aux maîtres(ses) de maison-gouvernant(e)s

Le diplôme d'état de technicien d'intervention sociale et familiale *(diplôme de même niveau que le diplôme d'état de moniteur éducateur)* constitue le diplôme de référence du niveau 3 du métier de maître(sse) de maison-gouvernant(e).

La promotion du niveau 2 au niveau 3 du métier maître(sse) de maison-gouvernant(e) n'est possible qu'après obtention du DETISF *(dans le cadre d'une formation ou VAE inscrite au plan)* et à condition que le salarié accepte le poste de niveau 3 proposé par l'employeur dans le délai d'un an après l'obtention de la qualification *(dans les conditions générales définies à l'article 1.2.3.1 du présent avenant)*.

Un schéma récapitulant les conditions d'évolution professionnelle des maîtres(ses) de maison est présenté en annexe 3 au présent avenant.

1.2.3.2. Les évolutions transversales au sein de la famille éducative non cadre

Des mobilités transversales entre les différentes filières de la famille éducative non cadre et à même niveau de responsabilité sont possibles sous réserve d'une formation d'adaptation au nouveau poste.

Exemples :

Le titulaire d'un diplôme d'état éducateur spécialisé (DEES) peut être nommé (s'il en est d'accord) sur un poste d'animateur en pastorale de niveau 4, ou dans une structure de type maison des familles, sous réserve d'une formation d'adaptation au nouveau poste dans le domaine de la pastorale et de la catéchèse / du travail avec les familles.

Le titulaire d'un diplôme d'état de moniteur éducateur (DEME) peut être nommé (s'il en est d'accord) sur un poste d'animateur en pastorale de niveau 3, ou dans une structure de type maison des familles, sous réserve d'une formation d'adaptation au nouveau poste dans le domaine de la pastorale et de la catéchèse / du travail avec les familles.

ARTICLE 1.3. LES PRIMES ET INDEMNITES SPECIFIQUES

1.3.1. Indemnité de travail le dimanche et les jours fériés

L'indemnité de travail le dimanche ou un jour férié, prévue à l'article 2.15 du présent avenant est fixée à 1,1 point par heure de travail effectif.

Le personnel qui travaille la journée du 1er mai, bénéficie en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

(Evolution des primes de dimanche et jours fériés - Art. 6 – NAO 2015 du 10 avril 2015)

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

ARTICLE 6 : EVOLUTION DES PRIMES DE DIMANCHE ET JOURS FERIES

Les parties à l'accord conviennent de faire évoluer, **à compter du mois de septembre 2015, les primes de dimanche et jours fériés au profit des salariés relevant** de la famille professionnelle Administration et Services (AES) et de la **famille éducative non cadre (FENC)** dans les conditions suivantes :

- Famille AES :

Le calcul de la prime « dimanche et jours fériés » est déterminé au regard de la valeur du point (soit 5,045 euros en décembre 2014) ce qui équivaut à 26% d'augmentation pour la dite prime.

- **Famille FENC :**

Le calcul de la prime « dimanche et jours fériés » est réévalué de la manière suivante :

1,2 X Valeur du point soit 1,2 X 5,045 € = 6,054 €

Cette réévaluation équivaut à 9% d'augmentation, pour ladite prime.

1.3.2. Indemnité d'astreinte

L'indemnité d'astreinte prévue à l'article 2.14.4 du présent avenant est fixée à :

- 12 MG[6] bruts pour une période d'astreinte d'une nuit,
- 24 MG bruts pour une période d'astreinte de plus de 12 heures et au maximum de 24 heures,
- 103 MG bruts pour une période de 5, 6 ou 7 jours en continu.

1.3.3. Indemnité de transfert et indemnité de responsabilité de transfert

L'indemnité de transfert prévue à l'article 2.16 du présent avenant est fixée à 3 points par journée de participation y compris pendant les jours de repos hebdomadaire compris dans la période de transfert.

L'indemnité de responsabilité de transfert prévue au même article est fixée à 2 points d'indice par journée d'exercice de responsabilité, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire compris dans la période de transfert.

1.3.4. Indemnité pour travail de nuit

L'indemnité pour travail de nuit prévue aux articles 2.17.3.2. et 2.17.3.3. du présent avenant est fixée à 1,5 points pour toute nuit comportant au moins 3 heures de travail effectif comprises dans la plage nocturne *(22h – 7h).*

[6] Pour information, le Minimum Garanti est fixé depuis le 1er juillet 2008 à 3,31 € bruts

(Maintien de l'indemnite de nuit pour les travailleurs de nuit en formation et en mission de representant du personne – Art.5 – NAO 2021 du 21 juin 2021)

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

ARTICLE 5 – MAINTIEN DE L'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.

1.3.5. Indemnité de remplacement inopiné

L'indemnité de remplacement inopiné prévue à l'article 2.9.5. du présent avenant est fixée à 18 € bruts versée au titre du premier jour de remplacement.

(Valorisation de l'indemnité de remplacement inopinée pour les salariés de la Famille Educative Non Cadre (FENC) – Art.7 - NAO 2018 du 29 juin 2018)

ACCORD COLLECTIF *du 29 JUIN 2018* A L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L'ANNEE 2018

ARTICLE 7 – VALORISATION DE L'INDEMNITE DE REMPLACEMENT INOPINEE POUR LES SALARIES DE LA FAMILLE EDUCATIVE NON CADRE (FENC)

L'indemnité de remplacement inopinée prévue aux **articles 1.3.5 et 2.9.5** de l'avenant de révision des accords de la FENC en date du 1er juillet 2010 **est valorisée à 30 euros bruts versée au titre du premier jour de remplacement**.

Cette mesure se substitue à la disposition de même nature et moins favorable **prévue par l'article 1.3.5** de l'avenant de révision des accords de la FENC en date du 1er juillet 2010.

1.3.6. Indemnité de remplacement territorial

L'indemnité de remplacement territorial prévue à l'article 2.9.6. du présent avenant est fixée à 100 € bruts par mois.

1.3.7. Majoration pour missions particulières

1.3.7.1. Objectif et définition des missions particulières

Les missions particulières ont pour objectif d'offrir aux professionnels de la famille éducative une reconnaissance de leurs compétences, de leur engagement et de leur investissement professionnel.

Les missions particulières possibles, à la date de signature du présent avenant[7] sont les suivantes :

- Education affective et sexuelle,
- Travail avec les familles en MECS et en IES,
- Accompagnement scolaire (aide aux devoirs),
- Atelier philo / EHS,
- Coopération éducative internationale,
- Médiation,
- Accueil des mineurs étrangers isolés.

[7] Liste donnée à titre indicatif susceptible d'évolution en fonction des besoins des jeunes et des établissements

1.3.7.2. Modalités de mise en œuvre des missions particulières

Le lieu d'exercice de la mission particulière est l'établissement.

Le directeur d'établissement choisi en lien avec le directeur territorial les missions à développer dans son établissement en fonction du projet d'établissement, des besoins conjoncturels et des résultats de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Le titulaire de la mission particulière est nommé « pilote » *(ex. pilote EHS ou pilote coopération internationale, etc.).* Il est nommé pour 3 ans renouvelables. Son rôle est de faire vivre la mission particulière *(comme chaque professionnel)* mais surtout d'entraîner les autres professionnels et de transmettre son savoir et son savoir-faire sous la responsabilité du(es) chef(s) de service éducatif.

Le pilote d'une mission particulière bénéficie d'une majoration mensuelle de salaire de 100 € bruts par mission.

Le pilote s'engage à participer au réseau national des pilotes.

Une évaluation annuelle tripartite est effectuée par le directeur d'établissement, l'intéressé et l'animateur du réseau.

Pour sélectionner le pilote, un appel à candidature sur une mission déterminée est lancé par la direction de l'établissement. Les salariés souhaitant se porter volontaires sur la mission se font connaître auprès de leur direction et de leur responsable des ressources humaines *(liste des salariés ayant posé leur candidature communiquée aux délégués du personnel).* Le pilote est sélectionné par son chef de service après avis favorable du responsable des ressources humaines et validation par le directeur d'établissement *(les candidats non retenus sont reçus par leur hiérarchie afin que leur soient indiquées les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus).*

Le salarié en charge d'une mission particulière a déjà bénéficié de la formation offerte à tous sur cette mission particulière. Il a déjà commencé à mener des actions sur le thème sur lequel il souhaite être pilote. Il s'engage à suivre la formation prescrite et à participer au réseau national des pilotes animé par la direction de l'activité.

Le pilote d'une mission particulière bénéficie d'une planification particulière de 10h par mois : sa planification mensuelle fait apparaître 10 heures réservées à sa mission particulière. Ces 10 heures mensuelles peuvent être annualisées.

Le pilote d'une mission particulière bénéficie d'une majoration mensuelle de salaire de 100 € bruts par mission.

Une synthèse des conditions d'accès aux missions particulières est présentée en annexe 6 au présent avenant.

1.3.8. Majoration pour mission de coordination

La majoration pour mission de coordination, versée pendant la période probatoire au salarié coordinateur, prévue à l'article 3.4.3 au présent avenant, est fixée à 100 € bruts par mois.

1.3.9. Indemnité pour tutorat d'intégration

Le tutorat d'intégration est confié en priorité aux salariés séniors dans les conditions et selon les modalités de mise en œuvre prévues au chapitre 4 de l'accord collectif du 8 juillet 2009 en faveur de l'emploi des séniors à la Fondation d'Auteuil. A défaut, il est ouvert à d'autres collaborateurs.
L'indemnité pour tutorat d'intégration est fixée à 70 € bruts par mois.

1.3.10. Indexation des indemnités

La Fondation d'Auteuil entend le souhait exprimé des organisations syndicales d'indexer les indemnités sur la valeur du point. Avant de prendre toute mesure en ce sens, elle souhaite faire un bilan de la mise en œuvre des nouvelles indemnités crées par le présent avenant afin de réaliser des simulations budgétaires. Elle prend donc l'engagement de réaliser ce bilan nécessaire à l'indexation des indemnités sur la valeur du point un an après la mise en œuvre des dites indemnités afin d'en discuter lors de la négociation annuelle obligatoire postérieure à l'année du bilan.

CHAPITRE 2 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 2.1. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont notamment pas considérés comme du temps de travail effectif les temps nécessaires à l'habillage, à la collation et au repas, le trajet entre le domicile et le lieu de travail, les astreintes *(hors périodes d'intervention qui, par nature, sont du temps de travail effectif)*.

ARTICLE 2.2. PAUSE

Dès qu'une période de travail effectif atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les pauses ne sont pas du temps de travail effectif mais du temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut s'éloigner de son poste de travail. Lorsque ce n'est pas le cas en raison de nécessités de service, elles sont considérées comme du temps de travail effectif, comptées et rémunérées comme tel. Cette disposition vise notamment les salariés responsables de la sécurité et de la continuité de la prise en charge des jeunes.

ARTICLE 2.3. DUREE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

2.3.1. Durée quotidienne du travail

La durée minimale de travail effectif pour chaque plage de travail est de 2 heures hors période d'intervention dans le cadre d'une astreinte. Le dimanche et les jours fériés, cette durée minimale est portée à 4 heures.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Elle peut être portée à 12 heures maximum pour assurer la prise en charge des jeunes lors des transferts et des week-ends ou lors de situations exceptionnelles : par exemple, pour permettre une réunion après une nuit, un déplacement lointain ou répondre à une convocation *(juge, ASE, partenaires sociaux, etc.)*, un remplacement d'un salarié absent de manière imprévue.

Toute heure effectuée au-delà de 10 heures de travail effectif par jour ouvre droit, en plus de son paiement, à un repos compensateur égal à 50 % du temps de travail effectué entre 10 heures et 12 heures.

Le repos est à prendre par journée ou demi-journée, au cours de la période annuelle de référence telle que définie à l'article 2.5.3. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Le nombre d'heures de repos prises correspond au nombre d'heures qui étaient planifiées le jour de repos.

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

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs de nuit qui relèvent d'un régime spécifique prévu à l'article 2.17 du présent avenant.

- **Réduction de la durée quotidienne des femmes enceintes**

A partir du premier jour du 4ème mois de grossesse, toute salariée enceinte peut bénéficier d'une réduction de sa durée quotidienne de travail avec maintien de la rémunération. Cette réduction est égale à :

- 30 minutes pour un temps de travail effectif de moins de 5 heures,
- 1h pour un temps de travail effectif de 5 heures ou plus.

A la demande expresse de la salariée concernée, le cumul sur la semaine est possible.

2.3.2. Durée maximale hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire maximale pour la planification prévisionnelle est fixée à 44 heures.

Par exception, il est possible de planifier une durée hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 60 heures maximum pour les situations de transfert *(cf. article 2.16),* en application des dérogations prévues par les articles L. 3121-35, L. 3121-37 et R. 3121-23 du Code du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée),* pendant la période annuelle de référence, il est possible de porter la durée hebdomadaire de travail effectif à 48 heures, à condition de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 4 semaines consécutives.

Quel que soit la durée hebdomadaire appliquée, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires reste celui du régime horaire appliqué au salarié concerné *(cf. article 2.11).*

ARTICLE 2.4. REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

2.4.1. Repos quotidien

Le repos quotidien est l'intervalle de temps entre deux journées/nuits de travail.

La durée minimale de repos quotidien entre deux journées de travail est fixée à 11 heures.

Elle peut être réduite à 9 heures pour les personnels assurant le lever et/ou le coucher des jeunes, en application des articles L. 3131-2 et D. 3131-1 et suivants du Code du travail.

Dans ce cas, le salarié bénéficie, en plus de la rémunération correspondante aux heures de travail réalisées, d'un repos compensateur égal à 100 % du temps de réduction du repos quotidien entre 11 heures et 9 heures.

Le repos est à prendre par journée ou demi-journée, au cours de la période annuelle de référence telle que définie à l'article 2.5.3. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Le nombre d'heures de repos prises correspond au nombre d'heures qui étaient planifiées le jour de repos.

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

2.4.2. Repos hebdomadaire

Légalement, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos quotidien.

A titre plus favorable, au sein de la Fondation d'Auteuil, le principe suivant est retenu : le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 48 heures consécutives au moins une semaine sur deux.

ARTICLE 2.5. LA DUREE DU TRAVAIL ET LA PERIODE ANNUELLE DE REFERENCE

2.5.1. Cas général

La durée collective du travail effectif est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Dans la mesure où la Fondation d'Auteuil prend à sa charge la journée de solidarité (*dans l'hypothèse d'une signature majoritaire des syndicats représentatifs*), lorsque la durée du travail est répartie sur une période annuelle, la durée annuelle de travail est fixée à 1575 heures.

Cette durée annuelle de travail est calculée de manière théorique comme suit :

- *365 (ou 366) nombre de jours calendaires sur la période annuelle de référence*
- *104 jours de repos hebdomadaires théoriques*
- *25 jours ouvrés de congés payés*
- *11 jours fériés chômés ou équivalents*[8]

= 225 jours travaillés théoriques

225 jours travaillés théoriques x 35h hebdomadaires en moyenne / 5 jours en moyenne par semaine = 1575 heures

Cette méthode de calcul sera retenue même si le nombre de jours travaillés n'est pas identique pour tout le personnel de la famille éducative *(compte tenu de la planification autorisant une répartition hebdomadaire du travail sur un nombre de jours variable et une durée quotidienne différente, du positionnement des repos hebdomadaires, des variations d'horaires pendant les périodes de vacances scolaires)*.

La durée annuelle de travail est réduite ou augmentée au prorata pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année, ou du fait d'un nombre de jours de congés différent *(congés payés ou congés conventionnels).*

[8] Pour l'Alsace-Moselle, le nombre de jours fériés est fixé à 13 (26 décembre et vendredi saint). La durée annuelle de travail est donc fixée à 1561 heures.

2.5.2. Cas particulier du personnel éducatif travaillant moins de 1575 heures annuelles *(en voie d'extinction)*[9]

Les éducateurs à temps complet dont le temps de travail est actuellement inférieur à 1575 heures annuelles *(éducateurs B notamment),* se verront proposer, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail une revalorisation de salaire compensant le différentiel de temps de travail au prorata.

Par exemple, le passage de 1453 heures à 1575 représente une différence de 7,7 %. Par conséquent, l'intégration dans les grilles de salaire représentera une revalorisation de salaire d'au moins 9 % (repositionnement, dans la grille correspondante, à l'indice immédiatement supérieur à « l'indice actuel augmenté de 7,7 % »).

Pour les salariés qui n'accepteraient pas cette proposition : pas de changement de leur situation. Ils continueront à évoluer sur les anciennes grilles et garderont la même organisation du travail et les mêmes conditions de congés, sans pouvoir bénéficier des dispositions des chapitres 1 et 2 ayant le même objet que les dispositions du présent avenant sur ces 3 thèmes.

2.5.3. Période annuelle de référence

La période annuelle de référence correspond à l'année scolaire. Elle est en principe fixée du 1er septembre de l'année N-1 au 31 août de l'année N. Lorsque le 1er septembre ne correspond pas à un lundi, la semaine « à cheval » sur les deux périodes est rattachée à la période annuelle commençante.

ARTICLE 2.6. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS COMPLET

Compte tenu de la diversité des emplois et structures de la Fondation d'Auteuil, l'organisation du temps de travail peut prendre des formes différentes selon les établissements ou catégories de personnels visés.

Pour les salariés à temps complet, 4 régimes d'organisation du temps de travail dits « régimes horaires 1 à 4 » sont possibles, étant précisé que les régimes 1 et 2 sont plus adaptés aux métiers de la filière éducative et les régimes 3 et 4 sont plus adaptés aux métiers de la filière péri-éducative.

Les régimes horaires 1 à 3 sont conclus en application des dispositions de l'article L. 3122-2 et suivants du Code du travail. Ils consistent à aménager le temps de travail et organiser la durée du travail sur une période annuelle.

Le Directeur d'établissement choisit pour la période annuelle de référence, l'une ou l'autre des organisations suivantes pour l'ensemble de son établissement, pour chaque catégorie de personnel, après consultation du comité d'établissement régional. Il est précisé que bien que l'IES relève de l'établissement scolaire, il peut toutefois bénéficier d'un régime horaire distinct de celui de l'établissement scolaire. Le choix concerne tant les salariés en contrat à durée indéterminée que les salariés en contrat à durée déterminée.

Lorsqu'un salarié intervient dans plusieurs établissements de la Fondation d'Auteuil appliquant des régimes horaires différents, le salarié est régi, pour l'ensemble de son temps de travail, par les règles du régime horaire applicable dans l'établissement où il exerce à titre principal[10].

---

[9] Ce temps de travail particulier a été expressément supprimé par accord collectif depuis plusieurs années. Seuls les salariés en place au moment de sa suppression et qui continuent aujourd'hui à se voir appliquer ce temps de travail particulier sont concernés par l'article 2.5.2. Il ne peut en aucun cas s'appliquer à de nouveaux salariés. Les salariés toujours positionnés sur l'ancienne grille B demeurent régis par les accords antérieurs.

[10] L'établissement dans lequel le salarié exerce à titre principal est celui dans lequel il réalise le plus grand nombre d'heures de travail.

- **Garantie de périmètre d'intervention**

En fonction des projets d'établissements, le personnel éducatif peut être affecté actuellement sur différents types d'établissements au sein d'une même période annuelle de planification.

Il est rappelé que l'IES relève de l'établissement scolaire. Le directeur de l'établissement scolaire étant celui de l'internat, il lui appartient de définir le projet de l'internat à partir du projet d'établissement.

La direction s'engage à encadrer la mutualisation des ressources en lui donnant un cadre géographique afin de garantir un périmètre d'intervention raisonnable aux salariés. La référence retenue est le périmètre géographique au sens de la carte sociale *(cf. périmètre géographique tel que défini par l'accord collectif du 17 décembre 2008 relatif à la détermination du périmètre des établissements distincts pour l'élection des délégués du personnel)*. Il est précisé que la mutualisation s'exerce nécessairement dans le cadre de la définition du métier de chaque salarié *(cf. référentiel de compétence).*

Il est précisé que ces dispositions sont indépendantes des principes applicables en matière de mutation géographique.

2.6.1. Régime horaire 1

- **Variation de la durée hebdomadaire sur la période annuelle de référence**

La durée annuelle de travail est fixée à 1575 heures conformément aux dispositions de l'article 2.5 du présent avenant, sauf dispositions spécifiques à l'Alsace Moselle.

La durée hebdomadaire varie sur la période annuelle de référence de sorte que des périodes hautes, moyennes et basses se compensent pour respecter une durée hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année.

La planification prévisionnelle annuelle doit faire apparaître des périodes hautes, des périodes moyennes et des périodes basses, encadrées de la manière suivante :

- semaines hautes : de plus de 39h et jusqu'à 42h. La durée hebdomadaire de certaines périodes hautes peut être portée au-delà de 42 heures dans les conditions prévues à l'article 2.3.2 du présent avenant.
- semaines moyennes : de 21h à 39h
- semaines basses : 0h *(ou de 0h à 21h uniquement pour le cas d'un dimanche soir travaillé après une semaine non travaillée en raison de vacances scolaires, ou d'une demi semaine travaillée en raison de vacances scolaires débutant ou se terminant en cours de semaine)*.

Ces durées hebdomadaires s'entendent hors prise de congés payés.

La variation de la durée hebdomadaire de travail doit permettre de faire face aux variations de l'activité inhérentes au rythme notamment scolaire et d'ajuster le temps de travail du personnel de la famille éducative aux fluctuations de la charge de travail liées aux périodes de prise en charge des jeunes. L'organisation et la répartition du temps de travail se fait en tenant compte des besoins des personnes accueillies en fonction des caractéristiques de chaque établissement.

Au cours des semaines basses, le salarié ne peut pas être en période d'astreinte sauf dans l'hypothèse où il fait connaître par écrit son souhait.

- **Périodes non travaillées**

Compte tenu du nombre de semaines de vacances scolaires actuellement en vigueur dans l'Education Nationale, il est possible de garantir des périodes non travaillées aux salariés. Ainsi, tout salarié présent sur la totalité de la période annuelle de référence bénéficie, en plus de ses congés payés, d'un minimum de 7 fois 7 jours calendaires consécutifs non travaillés, positionnés pendant les vacances scolaires *(prorata temporis pour un salarié qui ne serait pas présent sur la totalité de la période).* Les jours non travaillés peuvent être constitués de semaines basses, de repos quotidiens ou hebdomadaires, de jours fériés chômés ou équivalents, de jours d'ancienneté ou de ressourcement, de jours de congés pour événement familial, ou de tout autre repos comptabilisé en jour à l'exception des congés payés.

2.6.2. Régime horaire 2

- **Variation de la durée hebdomadaire sur la période annuelle de référence et octroi de jours de repos**

La durée annuelle de travail est fixée à 1575 heures conformément aux dispositions de l'article 2.5 du présent avenant, sauf dispositions spécifiques à l'Alsace Moselle.

La durée hebdomadaire varie sur la période annuelle de référence de sorte que des périodes hautes et basses se compensent pour respecter une durée hebdomadaire de 39 heures en moyenne sur l'année. Par ailleurs, il est octroyé 23 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT » afin d'abaisser la durée hebdomadaire à 35 heures en moyenne sur la période annuelle de référence.

La planification prévisionnelle annuelle doit faire apparaître des périodes hautes et des périodes basses, encadrées de la manière suivante :

- semaines hautes : de 35h et jusqu'à 42h. La durée hebdomadaire de certaines périodes hautes peut être portée au-delà de 42 heures dans les conditions prévues à l'article 2.3.2 du présent avenant.
- semaines basses : de 4h à 7h pour le cas d'un dimanche soir travaillé après une semaine non travaillée en raison de vacances scolaires.

Ces durées hebdomadaires s'entendent hors prise de congés payés ou JRTT.

La variation de la durée hebdomadaire de travail doit permettre de faire face aux variations de l'activité inhérentes au rythme notamment scolaire et d'ajuster le temps de travail du personnel de la famille éducative aux fluctuations de la charge de travail liées aux périodes de prise en charge des jeunes. L'organisation et la répartition du temps de travail se fait en tenant compte des besoins des personnes accueillies en fonction des caractéristiques de chaque établissement.

Au cours des 4 périodes non travaillées *(soit les 4 fois 7 jours calendaires consécutifs),* le salarié ne peut pas être en période d'astreinte sauf dans l'hypothèse où il fait connaître par écrit son souhait.

➢ Modalités d'acquisition des JRTT

Les JRTT compensent le nombre d'heures effectuées entre 35 et 39 heures. Le nombre de JRTT est calculé comme suit :

Durée annuelle de travail de référence pour la famille éducative = 1575 heures

- *365 (ou 366) jours calendaires sur la période annuelle de référence*
- *104 jours de repos hebdomadaires théoriques*
- *25 jours ouvrés de congés payés ouvrés*
- *11 jours fériés chômés ou équivalents*[11]

= 225 jours

<u>Pour un horaire moyen à 39h</u> :

Temps de travail quotidien moyen = 7,80 h (39h/5 jours)
Nombre théorique de jours travaillés = 201,9 (1575h / 7,8h) à arrondir à l'entier immédiatement inférieur ou supérieur le plus proche ⇒ 202)
Nombre de jours de réduction du temps de travail = 225-202 = 23

Le nombre de JRTT ainsi défini correspond à un maximum pour une période annuelle complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés à prendre sur cette période. Dans le cas contraire, et notamment en cas d'arrivée, de départ, d'absence en cours de période annuelle de référence ou lorsque le salarié a un droit à congés différent *(congés payés ou conventionnels)*, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence.

A l'exception des congés payés, des jours fériés, des JRTT et des absences totalement assimilées à du temps de travail effectif, toutes les absences rémunérées ou non, quelle qu'en soit la nature, diminuent le nombre de JRTT.

Ainsi le nombre de JRTT est diminué, à due proportion, du nombre d'heures non effectuées par rapport à l'horaire planifié qui aurait donné lieu à l'attribution de JRTT *(cf. annexe 9)*.

Aucune réduction du nombre de JRTT n'est effectuée lorsque la diminution résulterait d'une modification de la planification par l'employeur le dernier mois de la période annuelle mettant le salarié dans l'impossibilité de réaliser la totalité des 1575 heures.

En cas de départ en cours d'année, le nombre de JRTT auquel a droit le salarié est recalculé. En cas de solde créditeur, les JRTT sont pris en priorité pendant la durée du préavis ; à défaut, ils sont payés avec le solde de tout compte.

➢ Modalités de prise des JRTT

Les JRTT sont à prendre obligatoirement dans le cadre de la période annuelle de référence. Avant la fin de la période, le supérieur hiérarchique doit s'assurer de la prise effective de jours de repos auquel a droit le salarié.

Les JRTT non pris ne peuvent donner lieu à rémunération, sauf en cas de départ de la Fondation d'Auteuil en cours de période annuelle de référence.

Les dates des JRTT sont fixées dans le cadre de la planification annuelle prévisionnelle comme indiquée à l'article 2.9.2. La moitié des JRTT doit être prise au choix du salarié, de préférence pendant les vacances scolaires. Les autres dates sont décidées par la hiérarchie *(cf. annexe 9).*

Les JRTT sont pris par journée entière, sur des jours ouvrés. Quel que soit le nombre d'heures de travail sur la journée, celle-ci compte pour un JRTT.

[11] Pour l'Alsace-Moselle, le nombre de jours fériés est fixé à 13 (26 décembre et vendredi saint). La durée annuelle de travail est donc fixée à 1561 heures

Les JRTT peuvent être accolés à un repos hebdomadaire, un jour férié ou des congés payés à condition d'assurer la continuité du service.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des JRTT, le salarié ou l'employeur doit être prévenu de ce changement au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée).*

- **Périodes non travaillées**

Tout salarié présent sur la totalité de la période annuelle de référence et ayant acquis 23 JRTT doit bénéficier, en plus de ses congés payés, d'un minimum de 4 fois *(une fois par trimestre)* 7 jours calendaires consécutifs non travaillés *(prorata temporis pour un salarié qui ne serait pas présent sur la totalité de la période).* Les jours non travaillés peuvent être constitués de JRTT, de semaines basses, de repos quotidiens ou hebdomadaires, de jours fériés chômés ou équivalents, de jours d'ancienneté ou de ressourcement, de jours de congés pour événement familial, ou de tout autre repos comptabilisé en jour à l'exception des congés payés.

2.6.3. Régime horaire 3

- **Variation de la durée hebdomadaire sur la période annuelle de référence et octroi de jours de repos**

La durée annuelle de travail est fixée à 1575 heures conformément aux dispositions de l'article 2.5 du présent avenant, sauf dispositions spécifiques à l'Alsace Moselle.

La durée hebdomadaire est fixée à 36h30. Il est octroyé 9 jours de réduction du temps de travail dits « JRTT » afin d'abaisser la durée hebdomadaire à 35 heures en moyenne sur la période annuelle de référence.

La durée hebdomadaire peut être portée au-delà de 36h30 dans les conditions prévues à l'article 2.3.2 du présent avenant.

Cette durée hebdomadaire s'entend hors prise de congés payés ou JRTT.

L'organisation et la répartition du temps de travail se fait en tenant compte des besoins des personnes accueillies en fonction des caractéristiques de chaque établissement.

- **Modalités d'acquisition des JRTT**

Les JRTT compensent le nombre d'heures effectuées entre 35 et 36h30. Le nombre de JRTT est calculé comme suit :

Durée annuelle de travail de référence pour la famille éducative = 1575 heures

- *365 (ou 366) jours calendaires sur la période annuelle de référence*
- *104 jours de repos hebdomadaires théoriques*
- *25 jours ouvrés de congés payés ouvrés*
- *11 jours fériés chômés ou équivalents*[12]

= 225 jours

[12] Pour l'Alsace-Moselle, le nombre de jours fériés est fixé à 13 (26 décembre et vendredi saint). La durée annuelle de travail est donc fixée à 1561 heures

Pour un horaire à 36h30 :

Temps de travail quotidien moyen : 7,30 h (36h30/5 jours)
Nombre de jours travaillés théoriques = 215,7 (1575 / 7,30) à arrondir à l'entier immédiatement inférieur ou supérieur le plus proche ⇒ 216
Nombre de jours de réduction du temps de travail = 225-216 = 9

Le nombre de JRTT ainsi défini correspond un maximum pour une période annuelle complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés à prendre sur cette période. Dans le cas contraire, et notamment en cas d'arrivée, de départ, d'absence en cours de période annuelle de référence ou lorsque le salarié a un droit à congés différent *(congés payés ou conventionnels)*, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence.
A l'exception des congés payés, des jours fériés, des JRTT et des absences totalement assimilées à du temps de travail effectif, toutes les absences rémunérées ou non, quelle qu'en soit la nature, diminuent le nombre de JRTT.

Ainsi le nombre de JRTT est diminué, à due proportion, du nombre d'heures non effectuées par rapport à l'horaire planifié qui aurait donné lieu à l'attribution de JRTT *(cf. annexe 9).*

Aucune réduction du nombre de JRTT n'est effectuée lorsque la diminution résulterait d'une modification de la planification par l'employeur le dernier mois de la période annuelle mettant le salarié dans l'impossibilité de réaliser la totalité des 1575 heures.

En cas de départ en cours d'année, le nombre de JRTT auquel a droit le salarié est recalculé. En cas de solde créditeur, les JRTT sont pris en priorité pendant la durée du préavis ; à défaut, ils sont payés avec le solde de tout compte.

➢ Modalités de prise des JRTT

Les JRTT sont à prendre obligatoirement dans le cadre de la période annuelle de référence. Avant la fin de la période, le supérieur hiérarchique doit s'assurer de la prise effective de jours de repos auquel a droit le salarié.

Les JRTT non pris ne peuvent donner lieu à rémunération, sauf en cas de départ de la Fondation d'Auteuil en cours de période annuelle de référence.

Les dates des JRTT sont fixées dans le cadre de la planification annuelle prévisionnelle comme indiquée à l'article 2.9.2. La moitié des jours de RTT doit être prise au choix du salarié, de préférence pendant les vacances scolaires. Les autres dates sont décidées par la hiérarchie *(cf. annexe 9).*

Les JRTT sont pris par journée entière, sur des jours ouvrés. Quel que soit le nombre d'heures de travail sur la journée, celle-ci compte pour un JRTT.

Les JRTT peuvent être accolés à un repos hebdomadaire, un jour férié ou des congés payés à condition d'assurer la continuité du service.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des JRTT, le salarié doit être prévenu de ce changement au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée).*

- **Périodes non travaillées**

Tout salarié présent sur la totalité de la période annuelle de référence et ayant acquis 9 JRTT doit bénéficier, en plus de ses congés payés, d'un minimum de 2 fois 7 jours consécutifs non travaillés *(prorata temporis pour un salarié qui ne serait pas présent sur la totalité de la période)*. Les jours non travaillés peuvent être constitués de JRTT, de repos quotidiens ou hebdomadaires, de jours fériés chômés ou équivalents, de jours d'ancienneté ou de ressourcement, de jours de congés pour événement familial, ou de tout autre repos comptabilisé en jour à l'exception des congés payés.

2.6.4. Régime horaire 4

La durée du travail est organisée dans le cadre hebdomadaire : 35 heures par semaine sans octroi de jours de réduction du temps de travail.

L'organisation et la répartition du temps de travail se fait en tenant compte des besoins des personnes accueillies en fonction des caractéristiques de chaque établissement.

ARTICLE 2.7. LISSAGE DE LA REMUNERATION

Indépendamment de l'horaire accompli mensuellement, susceptible de varier selon les règles définies dans le présent avenant, la rémunération est versée mensuellement sur la base de l'horaire mensuel de 151,67 heures *(ou sur la base d'un douzième de l'horaire contractuel pour les salariés dont le temps de travail est organisé selon le régime horaire 7).*

Ce système permet d'assurer aux salariés concernés par la variation annuelle de leur durée de travail, une rémunération régulière pendant toute l'année, bien que leurs horaires soient irréguliers d'un mois sur l'autre.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont déduites de la rémunération mensuelle lissée, proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures planifiées au cours du mois considéré.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé sur la totalité de la période annuelle de référence *(embauche, départ, suspension du contrat de travail en cours d'année)* et n'a donc pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période annuelle ou à la date de la rupture du contrat.

Aucune régularisation ne sera effectuée en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique.

Aucune régularisation ne sera effectuée lorsque le trop-perçu de rémunération par le salarié résulte d'une modification de la planification par l'employeur le dernier mois de la période annuelle mettant le salarié dans l'impossibilité de réaliser la totalité des 1575 heures.

ARTICLE 2.8. INCIDENCE DES ABSENCES

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence, et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération. Ces absences sont comptabilisées dans le calcul de la durée annuelle de travail à hauteur du nombre d'heures que le salarié aurait dû effectuer le jour d'absence *(temps planifié ce jour-là).*

Les absences donnant lieu à récupération sont comptées en fonction de la durée du travail planifiée le jour ou la semaine d'absence.

Pour le décompte des heures supplémentaires, seules les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires sont comptées.

ARTICLE 2.9. LA PLANIFICATION ET LA REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL

2.9.1. La planification collective

➢ Elaboration

La planification collective est différente d'un établissement ou d'un service à l'autre, compte tenu des jeunes qui y sont accueillis, de la taille de l'établissement et des contraintes liées aux activités éducatives, scolaires et/ou d'insertion qui y sont pratiquées.
Une programmation collective annuelle prévisionnelle pour chaque établissement ou service est soumise à l'information et à la consultation du CHSCT et du comité d'établissement régional, ou à défaut des délégués du personnel, au plus tard un mois avant son application[13]. Les salariés en sont informés au plus tard 7 jours ouvrés avant son application par voie d'affichage.

Lors des consultations annuelles sur les planifications, un lien est assuré avec la structure des effectifs prévue dans le projet d'établissement. En effet, il est précisé, que le projet d'établissement étant un document pivot dont découlent les compétences requises dans chaque établissement, la présentation de la planification annuelle prévisionnelle doit y faire référence.

La programmation collective annuelle prévisionnelle est adressée à l'Inspecteur du travail.

Compte tenu de l'activité de la Fondation d'Auteuil, qui doit assurer une présence permanente auprès des jeunes accueillis, il est expressément prévu que la programmation collective peut comporter des calendriers individualisés *(c'est-à-dire les plages de travail de chaque poste).*

➢ Modification

Compte tenu des aléas de l'activité, la planification collective annuelle de l'établissement peut être révisée et ajustée mensuellement, sous réserve d'en informer les salariés au plus tard 7 jours ouvrés avant son application par voie d'affichage et de procéder à une information du comité d'établissement régional.

Toute modification de la planification collective annuelle de l'établissement entraînant un changement important pour la majorité des salariés de cet établissement concernés par le présent avenant, fait l'objet préalablement à sa mise en œuvre, d'une information et d'une consultation du CHSCT et du comité d'établissement régional, puis d'une information de l'Inspecteur du travail.

➢ Bilan

Après clôture de la période annuelle, la direction présente au Comité d'établissement régional, un bilan des heures supplémentaires réalisées et du volume des heures de prise en charge collective des jeunes.

[13] A titre exceptionnel, dans l'hypothèse où l'effectif des jeunes accueillis serait incertain du fait des organismes de contrôle, une première planification indicative est réalisée et soumise à l'information et la consultation du CHSCT et du comité d'établissement régional. La planification prévisionnelle définitive doit dans ce cas intervenir dans les deux premiers mois d'application de la planification.

2.9.2. La planification individuelle

- **Heures planifiées et garantie d'un temps maximal de prise en charge collective des jeunes**

La totalité des heures de travail doit être planifié *(1575h – cf. art. 2.5).*

Pour les salariés de la filière éducative travaillant dans des établissements d'accueil et internats, un temps maximal de prise en charge collective des jeunes est garanti (cf. article 3.1.1).

- **Planification des congés et JRTT**

En vue de l'élaboration de la planification prévisionnelle, le salarié fait connaître à sa hiérarchie ses souhaits de vacances, couvrant les JRTT *(pour les régimes 2 et 3)* et les congés payés.
Pour les salariés bénéficiant de JRTT, lorsque la hiérarchie indique au salarié les dates retenues pour les congés payés et les JRTT, elle doit obligatoirement respecter un minimum de jours correspondant aux souhaits du salarié égal à 50 % de ses droits à JRTT, dans la mesure où ces souhaits correspondent aux règles posées par les articles 2.6.2. et 2.6.3.

Si les souhaits du salarié ne sont pas compatibles avec les obligations de l'activité, la hiérarchie en informe le salarié qui devra faire une nouvelle proposition.

2.9.3. La répartition des horaires de travail des salariés à temps complet

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur les jours de la semaine.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours par semaine civile c'est à dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

La planification des horaires de travail s'effectue dans le respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que de l'amplitude journalière maximale de travail.

Dans le cadre de l'activité quotidienne, l'organisation du travail ne doit pas comprendre plus d'une interruption. La durée de cette interruption peut être supérieure à deux heures.

Les horaires de travail doivent être communiqués aux salariés au moins 7 jours ouvrés avant leur application.

2.9.4. Les changements d'horaires des salariés à temps complet

Les salariés doivent être prévenus de tout changement de leurs horaires de travail au moins 7 jours ouvrés avant leur application. Ce délai peut être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée).*

2.9.5. Indemnité de remplacement inopiné

Dans le cas particulier d'absence d'un salarié pour maladie ou accident du travail de manière inopinée, rendant impossible le respect des délais de prévenance prévus au présent avenant, il peut être fait appel à un salarié à temps complet pour assurer son remplacement. Ce salarié perçoit une indemnité ayant pour objet de récompenser l'effort de se rendre disponible dans un délai très court.

Elle est attribuée au titre de la première journée ou nuit de travail prévue, au salarié qui se rend disponible *(hors situation d'astreinte ou salarié remplaçant territorial)* dans un délai inférieur à l'exception prévue à l'article 2.9.4. ci-dessus pour assurer le remplacement du salarié absent sur l'ensemble de la journée ou nuit de travail prévue. Le montant de cette indemnité est fixé au chapitre 1 du présent avenant.

Cette indemnité ne peut être versée qu'une seule fois au titre d'une même absence.

2.9.6. Salarié remplaçant territorial

Un dispositif de remplaçant territorial est mis en place de manière expérimentale pour l'année scolaire 2011 – 2012. Une évaluation de ce dispositif sera effectuée par les signataires de l'accord, à la fin de la période expérimentale, afin de déterminer si le dispositif doit être pérennisé et à quelles conditions.

Un éducateur diplômé de niveau 3 ou 4, ou de niveau 2 avec plus de 5 ans d'expérience, en contrat à durée indéterminée à temps complet, peut se porter volontaire, préalablement à l'élaboration de la planification, afin de remplacer sur un même territoire, pendant toute la période annuelle, des salariés absents.

Il devra faire connaître son souhait par écrit avant le mois d'avril pour la période de planification à venir. Si sa candidature est retenue, un avenant à durée déterminée pour la durée de la planification annuelle est signé.

Les absences visées sont prioritairement les absences liées à des formations professionnelles et de courte durée, c'est-à-dire au maximum de 4 semaines consécutives.

Le choix d'avoir recours à ce dispositif ainsi que le choix des postes à remplacer sont laissés à l'appréciation du directeur de territoire en lien avec les directeurs d'établissements.

Par dérogation, le salarié remplaçant territorial ne bénéficie pas de planification annuelle prévisionnelle. Ses horaires de travail lui sont communiqués dans un délai de 7 jours ouvrés pouvant être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée).*

Ce salarié est obligatoirement soumis au régime horaire 2.

Le directeur de territoire affecte ce salarié à une équipe, notamment pour la participation aux réunions et pour les périodes au cours desquelles il n'est pas amené à assurer de remplacement.

Dans la mesure du possible, un véhicule de service est mis à sa disposition. A défaut, les trajets effectués pour assurer les remplacements, lui sont indemnisés sous forme d'indemnités kilométriques dans la limite des barèmes en vigueur à la Fondation d'Auteuil.

Concernant les temps de trajets, il relève du statut du salarié qui travaille habituellement sur plusieurs sites prévus à l'alinéa 6 de l'article 2.13.2 du présent avenant.

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait pas loger chez lui, il sera logé dans l'établissement dans lequel il assure un remplacement. Lorsque cela ne sera pas possible, il sera remboursé des frais de logement dans la limite des barèmes en vigueur à la Fondation d'Auteuil.

Le salarié perçoit en contrepartie une indemnité de remplacement territorial dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant.

A l'issue de la période annuelle, s'il n'est plus volontaire ou s'il n'est pas reconduit sur le poste de remplaçant, il sera réintégré sur un poste d'éducateur au sein du même territoire.

ARTICLE 2.10. LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail est effectué selon les modalités suivantes :

- un bordereau hebdomadaire récapitulant le volume horaire réalisé est rempli par chaque salarié et remis à son responsable hiérarchique,
- un état mensuel du temps de travail de chaque salarié est édité par le responsable hiérarchique et signé par le salarié.

ARTICLE 2.11. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

2.11.1. Calcul des heures supplémentaires

Dans l'objectif de favoriser l'emploi, le recours aux heures supplémentaires au sein de la Fondation d'Auteuil doit rester occasionnel.

La qualification d'heures supplémentaires est accordée aux heures effectuées au-delà de l'horaire de référence, à la condition que ces heures aient été formellement et préalablement demandées par la hiérarchie[14]. Seuls les dépassements d'heures répondant à cette condition se verront appliquer les dispositions légales relatives aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, c'est à dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

➢ Régime horaire 1

Dans le cadre du régime horaire 1, sont des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 42 heures par semaine,
- et déduction faite de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1575 heures sur la période annuelle de référence.

➢ Régime horaire 2

Dans le cadre du régime horaire 2, sont des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine,
- et déduction faite de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1575 heures sur la période annuelle de référence.

➢ Régime horaire 3

Dans le cadre du régime horaire 3, sont des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 36h30 par semaine,
- et déduction faite de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1575 heures sur la période annuelle de référence.

[14] Sans préjudice des droits liés aux mandats des représentants du personnel

- **Régime horaire 4**

Dans le cadre du régime horaire 4, sont des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 35 par semaine.

2.11.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Quel que soit le mode d'organisation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 110 heures.

En application de l'article L. 3121-25 et L. 3121-16 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur « équivalent » ainsi que les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.11.3. Repos compensateur de remplacement et contrepartie en repos obligatoire

Les heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur de remplacement majoré dans les conditions légales.

En outre, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 110 heures donnent lieu à une contrepartie en repos obligatoire égale à 100 %.

Le repos compensateur de remplacement ainsi que la contrepartie en repos obligatoire sont à prendre par journée ou demi-journée, au cours de la période annuelle de référence. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Le nombre d'heures de repos prises correspond au nombre d'heures qui étaient planifiées le jour de repos.

Si de manière exceptionnelle, il existe un solde de repos en fin de période annuelle, ce repos fait l'objet d'un paiement.

ARTICLE 2.12. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

2.12.1. Définition du travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée collective applicable au sein de la Fondation d'Auteuil définie à l'article 2.5 du présent accord, à l'exception des éducateurs visés par l'article 2.5.2 *(cadre en voie d'extinction).*

2.12.2. L'organisation du travail à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, 3 régimes d'organisation du temps de travail dits « régimes horaires 5 à 7 » sont possibles. Le choix de l'organisation choisie se fait lors de l'élaboration du contrat de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, le temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale du salarié peut être mis en place dans le cadre défini par l'article L. 3123-7 du Code du travail.

➢ Régime horaire 5

Le cadre hebdomadaire est la référence d'organisation du temps de travail de ce régime horaire. La durée hebdomadaire de travail du salarié est fixée par le contrat de travail, elle est inférieure à 35 heures par semaine.

Les heures complémentaires sont les heures dépassant la durée hebdomadaire contractuelle.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements et la continuité du service, en application de l'article L. 3123-18 du code du travail, le volume d'heures complémentaires maximal est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire à 35 heures. Les heures complémentaires sont majorées dans les conditions légales.

➢ Régime horaire 6

Le cadre mensuel est la référence d'organisation du temps de travail de ce régime horaire. La durée mensuelle de travail du salarié est fixée par le contrat de travail, elle est inférieure à 151,67 heures par mois.

Les heures complémentaires sont les heures dépassant la durée mensuelle contractuelle.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements et la continuité du service, en application de l'article L. 3123-17 du code du travail, le volume d'heures complémentaires maximal est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat sans avoir pour effet de porter la durée mensuelle à 151,67 heures. Les heures complémentaires sont majorées dans les conditions légales.

➢ Régime horaire 7 : régime d'exception

Par exception aux régimes 5 et 6 ci-dessus, il peut être recouru au temps partiel en application des dispositions de l'article L. 3122-2 du Code du travail. Il consiste à aménager le temps de travail et organiser la durée du travail sur une période annuelle.

Il peut être conclu, avec l'accord de la hiérarchie, à l'initiative expresse du salarié.

Les salariés concernés par ce régime horaire ne peuvent intervenir qu'en complément des équipes constituées à titre principal sur la base des autres modes d'aménagement du temps de travail *(recours au temps complet ou au temps partiel sur la semaine ou le mois)*. C'est pourquoi, la totalité des salariés en temps partiel annualisé ne peut représenter plus de 0,9 équivalent temps plein par établissement et pour chaque filière de la famille éducative non cadre *(hors demande du salarié en raison des besoins de sa vie familiale ou congé parental)*.

Le cadre annuel est la référence d'organisation du temps de travail de ce régime horaire. La durée annuelle de travail du salarié est fixée par le contrat de travail, elle est inférieure à 1575 heures par an.

Les heures complémentaires sont les heures dépassant la durée annuelle contractuelle.

En contrepartie de l'annualisation du temps de travail attendue du salarié, les parties signataires ont convenu expressément :

- que le volume d'heures complémentaires est limité à 10 % de la durée prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée annuelle à 1575 heures,
- que les heures complémentaires sont majorées de 25 % dès la première heure complémentaire.

2.12.3. Les horaires de travail des salariés à temps partiel

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière égale ou inégale sur les jours de la semaine.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours par semaine civile, c'est à dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

La planification des horaires de travail s'effectue dans le respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que de l'amplitude journalière maximale de travail.

Dans le cadre de l'activité quotidienne, l'organisation du travail ne doit pas comprendre plus d'une interruption. La durée de cette interruption peut être supérieure à deux heures.

En contrepartie, l'amplitude de la journée de travail des salariés à temps partiel est limitée à 11 heures.

Les horaires de travail doivent être communiqués aux salariés au moins 7 jours ouvrés avant leur application.

Les modalités de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail notamment les cas et la nature de ces modifications, sont précisées dans le contrat de travail.

2.12.4. Les changements d'horaires des salariés à temps partiel

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

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles *(nécessité de service ne pouvant être anticipée).*

2.12.5. Garanties individuelles

- **Egalité des droits :**

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

- **Priorité d'affectation pour un poste à temps complet**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, au sein de la Fondation d'Auteuil, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié fait connaître son souhait par écrit à son responsable hiérarchique *(N+1).*

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

ARTICLE 2.13. TEMPS DE TRAJET EFFECTUES AU TITRE DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Ce dispositif est applicable à tout type de déplacement *(déplacements d'un salarié pour se rendre à une formation, sur le lieu d'un transfert, etc.)*[15].

2.13.1. Le temps de trajet effectué par un salarié au cours d'une prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation

Le temps de trajet effectué par un salarié au cours d'une prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation d'Auteuil, notamment lors d'un transfert[16] ou d'une sortie, constitue du temps de travail effectif.

De même, constitue du temps de travail effectif le déplacement professionnel entre 2 lieux de travail au cours d'une même journée ou le temps de trajet pour se rendre d'un lieu de travail à un rendez-vous extérieur dans le cadre des fonctions de chaque salarié *(juge, ASE, etc.)*.

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

En cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié, les frais de transport sont remboursés au salarié selon les modalités et barèmes en vigueur au sein de la Fondation d'Auteuil.

2.13.2. Le temps de trajet hors prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail en dehors du temps de travail planifié n'est pas un temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet en dehors du temps de travail planifié dépasse en durée le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

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

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

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

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

Lorsque le salarié travaille sur plusieurs sites, on considère comme lieu habituel de travail l'ensemble des établissements situés dans le secteur géographique défini dans le contrat de travail.

Le repos est à prendre par journée ou demi-journée, au cours de la période annuelle de référence. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Le nombre d'heures de repos prises correspond au nombre d'heures qui était planifiées le jour de repos.

---

[15] Pour les représentants du personnel : se référer aux dispositions spécifiques en vigueur
[16] Cf. article 2.16

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

ARTICLE 2.14. LES ASTREINTES

2.14.1. Définition des astreintes

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

2.14.2. Catégories de personnel visées

Le régime précisé ci-après concerne l'ensemble du personnel de la famille éducative non-cadre tel que défini dans le champ d'application du présent avenant.

2.14.3. Organisation des astreintes opérationnelles éducatives

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

- pouvoir être joint par téléphone à tout moment de la période d'astreinte préalablement définie,
- et d'être en mesure de se rendre sur le site, en cas d'événement qui requiert sa présence, dans un délai de l'ordre de 30 minutes.

2.14.4. Contrepartie des astreintes opérationnelles éducatives

En contrepartie des astreintes opérationnelles et de l'obligation de disponibilité en découlant, les salariés bénéficient d'une indemnisation destinée à compenser les sujétions liées aux astreintes auxquelles ils sont soumis.

L'indemnité d'astreinte est fixée au chapitre 1 du présent avenant. Elle n'est pas cumulable avec des avantages *(notamment contractuels)* précédemment consentis, ayant la même finalité.

L'indemnité d'astreinte est due quel que soit le temps d'intervention.

L'indemnité d'astreinte n'est pas due aux salariés bénéficiant d'un avantage en nature logement, dans la mesure où le logement de fonction compense notamment la disponibilité du salarié.

Si au cours d'une astreinte, un salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif celui-ci est compté et rémunéré comme tel.

2.14.5. Programmation des astreintes

La programmation prévisionnelle individuelle des périodes d'astreinte est établie annuellement et peut faire l'objet d'ajustements mensuels. En cas de circonstance exceptionnelle *(nécessité de service ne pouvant être anticipée)* ce délai est ramené à un jour franc.

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

En outre, il sera recherché la meilleure répartition possible de la charge de travail entre les salariés concernés afin d'organiser les temps d'astreinte de manière équitable.
Il ne peut être effectué plus de 17 semaines d'astreinte par an.

Les périodes d'astreintes ne peuvent pas être programmées pendant les périodes de travail effectif.

2.14.6. Le temps d'intervention

Toute intervention à l'intérieur de la période d'astreinte est constitutive d'un temps de travail effectif, décompté et rémunéré comme tel.

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

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

Lorsque le salarié n'intervient pas au cours d'une astreinte, les repos quotidien et hebdomadaire sont réputés avoir été pris en totalité.
Lorsque le salarié intervient au cours d'une astreinte, le temps d'intervention vient en déduction de la durée des repos quotidien et hebdomadaire.

ARTICLE 2.15. LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FERIES

Compte tenu de l'activité de la Fondation d'Auteuil, le travail le dimanche et les jours fériés est autorisé. Dans ce cas, le repos hebdomadaire est donné par roulement.

Toute journée travaillée le dimanche et les jours fériés est au minimum de 4 heures de travail effectif.

Tout travail effectif le dimanche et les jours fériés, à l'exclusion de la période de présence en chambre de veille, ouvre droit à une indemnité spécifique dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant.

Le personnel qui travaille la journée du 1er mai, bénéficie en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

ARTICLE 2.16. LE TRAVAIL PENDANT LES TRANSFERTS

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

Tout transfert ouvre droit à une indemnité spécifique dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant y compris pendant les jours de repos hebdomadaire compris dans le transfert.

La personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au directeur bénéficie, en outre, pendant la durée du transfert, d'une indemnité de responsabilité dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire compris dans le transfert.

La durée quotidienne de travail effectif pendant les transferts est fixée à 8 heures minimum.

En outre, la planification doit permettre au salarié qui participe à un transfert de bénéficier des jours de repos hebdomadaire avant, pendant ou après celui-ci dans le respect de l'article 2.4.2 du présent avenant.

ARTICLE 2.17. LE TRAVAIL DE NUIT

Les projets développés par la Fondation d'Auteuil reposent sur une prise en charge continue des jeunes accueillis. Afin de mener à bien cet objectif, il est nécessaire d'avoir recours au travail de nuit.

2.17.1. Catégories de personnel visées

Les articles 2.16 s'appliquent aux catégories professionnelles travaillant de nuit soit l'ensemble du personnel de la famille éducative non cadre et plus particulièrement les éducateurs.

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

2.17.2. Définition du travail de nuit

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

Sont considérés comme travailleurs de nuit, les salariés qui :

- soit accomplissent habituellement, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de leur temps de travail effectif quotidien durant la plage horaire nocturne définie ci-dessus,
- soit accomplissent 270 heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures sur 12 mois consécutifs.

2.17.3. Contreparties liées au travail de nuit

2.17.3.1. Compensation financière pour les travailleurs de nuit

Pour compenser la sujétion que constitue le travail de nuit, les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie financière dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant.

2.17.3.2. Compensation financière pour les autres salariés travaillant la nuit

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2.17.2 mais accomplissent au moins 3 heures de temps de travail effectif entre 22 heures et 7 heures bénéficient d'une contrepartie financière dont le montant est fixé au chapitre 1 du présent avenant.

2.17.3.3. Repos compensateur
(Augmentation de la contrepartie en repos pour les travailleurs de nuit sous conditions – Art. 5 – NAO 2018 du 29 juin 2018)

En outre, un repos compensateur fixé forfaitairement à deux jours par an est attribué à tout travailleur de nuit au sens de l'article 2.17.2.

Le repos est à prendre par journée ou demi-journée, au cours de la période annuelle de référence. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

ACCORD COLLECTIF *du 29 juin 2018*
A L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CONCERNANT LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L'ANNEE 2018

ARTICLE 5 – AUGMENTATION DE LA CONTREPARTIE EN REPOS POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT SOUS CONDITIONS

La Fondation Apprentis d'Auteuil entend a**ugmenter la contrepartie en repos pour les travailleurs de nuit** de **la Famille Educative Non Cadre (FENC)** et de la Famille Administration Et Service Non Cadre (AES NC) dans les conditions ci-dessous.

Le repos compensateur attribué aux travailleurs de nuit de la FENC au sens de l'article 2.17.3.3 de l'**avenant de révision des accords de la FENC en date du 1er juillet 2010** et aux travailleurs de nuit de la famille AES NC au sens de l'article 2 de l'accord relatif au travail de nuit du 6 mai 2002 **est porté de 2 à 3 jours par an, pour les travailleurs de nuit âgés de 50 ans révolus et justifiant au minimum d'une année d'ancienneté** *(ces deux conditions s'apprécient au 1er jour de la période de référence).*

Cette mesure se substitue à la disposition de même nature et moins favorable **prévue par l'article 2.17.3.3** 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 11 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 1.3.5** de l'avenant de révision des accords de la FENC en date du 1er juillet 2010.

2.17.4. Conditions de travail des travailleurs de nuit

La direction veille à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

2.17.4.1. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire

La durée quotidienne des travailleurs de nuit est portée de huit à douze heures, en application des articles L. 3122-34 et R. 3122-9 du Code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit heures, les travailleurs de nuit bénéficient, en plus de la rémunération des heures correspondantes, d'un repos non payé équivalent à la durée du dépassement. Ce repos s'additionne soit au repos quotidien soit au repos hebdomadaire.

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

2.17.4.2. Temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause dans les mêmes conditions que les travailleurs de jour.

2.17.4.3. Vie familiale

Plusieurs mesures sont prises pour préserver la vie familiale et sociale des salariés travaillant la nuit :

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

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

2.17.4.4. Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Conformément à l'article L. 3122-43 du Code du travail, les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La direction porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

2.17.4.5. Protection de la santé

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

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

De plus, dès lors que le médecin de travail constate que l'état de santé du travailleur de nuit l'exige, l'employeur doit transférer, à titre provisoire ou définitif, le salarié sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur doit également présenter au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au moins une fois par an les modalités d'application du travail de nuit, dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L. 4612-16 du Code du travail.

2.17.4.6. Protection de la maternité

En application de l'article L. 1225-9 du Code du travail, les femmes enceintes ou ayant accouché peuvent demander à être affectées à un poste de jour pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération et la salariée mutée sur un poste de jour est soumise à l'horaire collectif applicable aux activités de jour. L'affectation dans un autre établissement doit être subordonnée à son accord.

2.17.4.7. Egalité professionnelle

La considération du sexe ne peut être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit,
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour,
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour.

2.17.4.8. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, la Direction s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité de leur organisation du temps de travail.

Le travail de nuit ne peut en aucun cas justifier à lui seul un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

ARTICLE 2.18 : LES CONGES PAYES

2.18.1. Ouverture du droit à congés payés

Le salarié qui au cours de la période de référence a été occupé pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif a droit à des congés payés.

Le salarié en contrat à durée déterminée a droit à des congés payés quelle que soit la durée du contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés de la Fondation.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

2.18.2. Acquisition et durée des congés payés

La période de référence pour l'ouverture et l'acquisition des congés payés court du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Tout salarié bénéficie de congés payés dont la durée est déterminée à raison de 2,08 jours ouvrés *(soit 2,5 jours ouvrables)* par mois de travail effectif sans que la durée totale des congés puisse excéder 25 jours ouvrés *(soit 30 jours ouvrables).*

Lorsque le nombre de jours calculé comme indiqué ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Hormis les cas prévus ci-dessous, la durée des congés est réduite prorata temporis en cas de suspension du contrat de travail.

Outre les périodes assimilées par la loi à du temps de travail effectif, sont considérés comme période de travail effectif pour le calcul la durée des congés payés :

- les congés pour maladie maintenant le bénéfice du plein traitement,
- les congés formation,
- les congés pour formation économique, sociale et syndicale (art. L. 3142-7),
- les congés pour événements familiaux.

2.18.3. Prise des congés payés

Dans la mesure où l'activité de la Fondation d'Auteuil est liée au rythme scolaire, la période de prise des congés payés du personnel éducatif non cadre correspond, par anticipation et en application de l'article L. 3141-12 du Code du travail, à la période annuelle de référence telle que définie à l'article 2.5.3. du présent avenant.

Sur cette période, 4 semaines de congés payés sont obligatoirement à prendre entre le 1er mai et le 31 août de l'année N, lorsque le salarié bénéficie d'un droit à congés payés complet.

L'ensemble des droits acquis doit être pris au cours de la période de prise telle que définie ci-dessus.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur dans les conditions et selon les modalités légales.

ARTICLE 2.19 : LES CONGES D'ANCIENNETE

2.19.1. Salariés visés

A partir de cinq ans de présence et par période de deux ans, il est accordé un jour ouvrable de congé supplémentaire avec un maximum de 6 jours *(obtenus après 15 ans).*

L'ancienneté de chaque salarié s'apprécie au dernier jour de la période d'acquisition des congés payés, soit le 31 mai N.

2.19.2. Acquisition des congés d'ancienneté

L'acquisition des congés d'ancienneté se fait au jour de la date d'appréciation de l'ancienneté.

2.19.3. Prise des congés d'ancienneté

Les jours d'ancienneté doivent être pris au cours de la période annuelle de référence telle que définie à l'article 2.5.3. du présent avenant. Ils ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

Les jours d'ancienneté sont pris par journée entière, sur des jours ouvrés, de préférence pendant les périodes de vacances scolaires. Ils peuvent être accolés à des jours de congés payés.

Quel que soit le nombre d'heures de travail, une journée calendaire compte pour un jour d'ancienneté.

La demande du salarié doit se faire sur un formulaire prévu à cet effet et remis au supérieur hiérarchique.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FILIERE EDUCATIVE

Le métier éducatif est difficile et implique des temps de prise de recul pour continuer à progresser.

Un des principes qui oriente les politiques au sein de la Fondation d'Auteuil est celui de favoriser le développement personnel et professionnel de chacun de ses salariés dans l'exercice de leur mission.

Les dispositions du présent chapitre visent à reconnaître la complexité du métier d'éducateur, elles s'appliquent aux salariés de la filière éducative telle que définie à l'article 1.1.1. du présent avenant *(sous réserve des dispositions particulières de l'article 3.1. ci-dessous).* Elles permettent notamment de proposer à chaque éducateur un soutien dans l'exercice de sa pratique professionnelle et une évolution dans son parcours professionnel.

ARTICLE 3.1. GARANTIE D'UN TEMPS MAXIMAL DE PRISE EN CHARGE COLLECTIVE DES JEUNES POUR LES EDUCATEURS INTERVENANT DANS UN ETABLISSEMENT D'ACCUEIL ET EN INTERNAT

Le temps maximal de prise en charge collective des jeunes est fixé à 1400 heures par période annuelle de référence. Pour les salariés qui ne seraient pas présents sur l'ensemble de cette période, ce maximum sera calculé au prorata de leur temps de présence sur la période annuelle de référence.

L'organisation du temps de travail doit permettre d'assurer ou d'améliorer la qualité des prestations proposées. Dans cet esprit et dans le cadre des 1575 heures planifiées annuellement, un maximum de 1400 heures est fixé pour la prise en charge collective des jeunes. Par nature, les besoins éducatifs étant plus large que la seule prise en charge collective, il s'agit d'une limite haute et non d'un nombre d'heures allouées. La prise en compte des autres besoins éducatifs *(analyse des pratiques professionnelles, réunions hebdomadaires, formation, suivi individuel du jeune, écrits professionnels, projet personnalisé du jeune, etc.)* dans la planification des 1575 heures permettra de déterminer la part consacrée à la prise en charge collective en tenant compte des spécificités de chaque structure et du souci de qualité des prestations. Ainsi, tout en ayant comme limite haute 1400 heures, le temps de prise en charge collective planifié pourra être inférieur.

Pour élaborer la planification, les planificateurs doivent commencer par planifier les temps qui ne sont pas de la prise en charge collective, et par différence, déterminer la planification en prise en charge collective, qui ne pourra pas dépasser 1400 heures.

ARTICLE 3.2. ACCOMPAGNEMENT DES EDUCATEURS

3.2.1. Accompagnement professionnel

Les éducateurs des établissements de la Fondation d'Auteuil bénéficient traditionnellement des dispositifs d'accompagnement professionnels suivants :

- formations spécifiques au métier d'éducateur proposées dans le cadre de la brochure des formations nationales et des plans de formations régionaux annuels,
- parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur lesquels la Fondation d'Auteuil s'est fortement mobilisée ces dernières années : entretien de conseil, aide à la construction du projet, ateliers VAE, etc.

Il est précisé que les collaborateurs de la filière éducative classifiés en niveau 2 de la famille éducative et disposant d'une ancienneté de 10 ans minimum bénéficient d'une priorité pour l'accès à une démarche de VAE.

Ces dispositifs sont maintenant complétés par :

- la construction de parcours d'évolution professionnelle qui seront proposés aux éducateurs identifiés lors de la revue individuelle des personnes,
- un stage de seconde partie de carrière ainsi qu'un stage de préparation à la retraite, proposés en lien avec la mise en œuvre de l'accord collectif en faveur de l'emploi des séniors du 8 juillet 2009.

3.2.2. Accompagnement dans la prise de recul « analyse des pratiques professionnelles »

Tout éducateur présent sur la totalité de la période annuelle de référence participe à 20 heures minimum d'analyse des pratiques professionnelles, réalisées sur le temps de travail effectif *(au prorata temporis pour un éducateur qui ne serait pas présent sur la totalité de la période annuelle de référence)*.

L'objectif visé est que 90 % des éducateurs bénéficient de l'analyse des pratiques professionnelle en septembre 2012. Dans ce cadre, un guide de l'analyse des pratiques est remis à chaque éducateur participant.

Par ailleurs, la direction :

- tient à disposition des équipes un support de communication sur le sujet *(film),*
- référence les intervenants et établira un questionnaire d'évaluation de l'analyse des pratiques professionnelles.
- sensibilise les directeurs de territoire et les responsables RH dans le cadre d'une réunion de bilan annuelle dans chaque territoire.

3.2.3. Accompagnement des éducateurs victimes d'une agression par un jeune

Lorsqu'un éducateur est victime d'une agression par un jeune accueilli dans un établissement, il renseigne une déclaration « incidents, accidents, infraction graves ». Suite à cette déclaration, il bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes :

- **un entretien obligatoire avec sa hiérarchie (N+1)** dans les 24 heures suivant la rédaction de la fiche « incidents ». Suite à cet entretien, un volet complémentaire à la fiche « incident » intitulé « suivi du salarié » est complété et signé par la hiérarchie.
- **Assistance juridique** :
  Sur proposition du hiérarchique (N+1) au cours de l'entretien obligatoire, accès si besoin à une prestation de conseil juridique externe, sous la forme d'un entretien téléphonique avec un juriste généraliste, complété éventuellement par un entretien avec un expert dans le champ concerné.
- **Un entretien psychologique de « déchoquage » et un accompagnement psychologique** :
  Sur proposition du responsable hiérarchique au cours de l'entretien obligatoire, l'éducateur peut avoir accès à un entretien de « déchocage », à proximité géographique du lieu de travail du salarié, complété d'un accompagnement psychologique avec un intervenant extérieur dans la limite de trois séances. Afin que cet accompagnement se mette en place rapidement, le responsable hiérarchique, en amont de l'entretien, contacte un psychologue externe et prend rendez-vous pour son collaborateur. Lors de l'entretien obligatoire, il lui propose date, heure et lieu de rendez-vous avec le psychologue.

ARTICLE 3.3. LES JOURS DE RESSOURCEMENT

3.3.1. Salariés visés

En raison des contraintes propres à la profession d'éducateur et du risque "d'usure" et de fatigabilité, les salariés de la filière éducative bénéficient en sus des six jours d'ancienneté acquis au bout de quinze ans d'ancienneté, de journées supplémentaires, dites "jours de ressourcement" *(distincts des JRTT)* selon le calendrier et tableau ci-dessous.

Les jours de ressourcement ne concernent pas les éducateurs qui ont une durée du travail fixée en dessous de 1575 heures par an équivalent temps plein *(tels que éducateurs B et salariés à temps partiel).*

3.3.2. Acquisition des jours de ressourcement

Au-delà de trois ans de présence et par période de deux ou trois ans, il est accordé un jour de congé supplémentaire avec un maximum de 6 jours *(obtenus après 15 ans).*

L'ancienneté de chaque salarié s'apprécie au dernier jour de la période d'acquisition des congés payés, soit le 31 mai N.

L'acquisition des jours de ressourcement se fait au jour de la date d'appréciation de l'ancienneté.

Ancienneté dans la Fondation	Congés d'ancienneté	Jours de ressourcement	TOTAL
0 an			
1 an			
2 ans			
3 ans		1	1
4 ans		1	1
5 ans	1	1	2
6 ans	1	2	3
7 ans	2	2	4
8 ans	2	2	4
9 ans	3	3	6
10 ans	3	3	6
11 ans	4	4	8
12 ans	4	4	8
13 ans	5	5	10
14 ans	5	5	10
A partir 15 ans	6	6	12

3.3.3. Prise des jours de ressourcement

Les jours de ressourcement peuvent être utilisés comme tels ou comme jours d'ancienneté.

Les jours de ressourcement, pris comme tels, ont pour objet de permettre, par exemple, la participation à des sessions de formation, séminaires, conférences, et autres activités favorisant la prise de recul, un développement personnel, spirituel, culturel, artistique ou sportif.

La Direction propose chaque année plusieurs sessions de ressourcement. Tout salarié concerné peut proposer une activité de son choix, pour lui-même ou pour un groupe de salariés de la Fondation d'Auteuil, sous réserve que cette proposition soit ouverte aux professionnels de tous les métiers et de toutes les régions.

Les jours de ressourcement doivent être pris au cours de la période annuelle de référence telle que définie à l'article 2.5.3 du présent avenant. Ils ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante.

Les jours de ressourcement sont pris par journée entière, sur des jours ouvrés, de préférence pendant les périodes de vacances scolaires. Quelle que soit le nombre d'heures de travail, une journée calendaire compte pour un jour de ressourcement.

La demande du salarié doit se faire sur un formulaire prévu à cet effet, après avis du supérieur hiérarchique. Il est envoyé pour accord à la direction des ressources humaines, avec une documentation présentant l'activité à laquelle le salarié souhaite participer ainsi que l'organisme qui la propose.

Le salarié est remboursé dans les limites du tarif plafonné défini nationalement, au vu des justificatifs de paiement des frais d'inscription et de transport éventuel.

A l'initiative du salarié, les heures de D.I.F. et les jours de ressourcement peuvent être articulés pour un même objet : une activité de développement personnel rejoignant une finalité professionnelle dans le cadre de la fonction exercée.

ARTICLE 3.4. MISSION DE COORDINATION

La mission de coordination répond à un besoin d'organisation dans de nombreux établissements, en conséquence une mission d'éducateur-coordinateur est créée. Il s'agit d'un éducateur dont le champ de responsabilité est élargi.

Sous la responsabilité du chef de service éducatif, et en collaboration avec une équipe pluridisciplinaire, l'éducateur coordinateur favorise la transmission des informations concernant les jeunes et l'équipe éducative entre l'équipe éducative et le chef de service éducatif.

3.4.1. La mission de l'éducateur coordinateur

L'éducateur coordinateur collecte les décomptes hebdomadaires de l'unité de vie et propose après concertation avec l'équipe l'organisation des remplacements.
Il assure l'affichage permanent des plannings de service.
Il recense les demandes de congés avant de les transmettre au chef de service éducatif.
Il impulse une dynamique dans la mise en place d'activités de loisirs et s'assure que les jeunes puissent y participer.
Il favorise la participation aux animations proposées par la pastorale et l'éveil spirituel des jeunes qui le souhaitent.
Il assure un rôle de référent auprès des éducateurs et les soutient dans leur réflexion sur les situations rencontrées.
Il conseille les éducateurs dans le suivi individuel des jeunes. Il entretient une dynamique dans le développement et la participation régulière des éducateurs aux temps d'analyse des pratiques.
Il propose les équipements et aménagements opportuns pour améliorer le cadre de la vie de l'unité.
A l'écoute de l'équipe éducative, il compile l'ensemble des propositions favorisant une amélioration de la prise en charge des jeunes.

L'éducateur coordinateur non-cadre ou cadre, peut être amené à réaliser des astreintes selon l'organisation mise en place localement.

3.4.2. Conditions de mise en œuvre

Les éducateurs coordinateurs sont prioritairement installés dans les établissements où le chef de service éducatif a plus de 30 jeunes en suivi, et/ou les unités de vies sont éclatées sur des sites éloignés.

Sont prioritairement nommés, des éducateurs de niveau 4 justifiant de 3 ans d'ancienneté. Cependant, des moniteur-éducateurs justifiant de 5 ans d'ancienneté peuvent être nommés coordinateurs s'ils s'engagent à suivre une VAE éducateur spécialisé.

Les coordinateurs sont nommés à titre probatoire pour un an, puis de manière définitive.

L'éducateur coordinateur maîtrise les compétences éducatives niveau 1, 2, 3 et 4 et a développé une expertise professionnelle notamment grâce à la conduite de missions particulières lui permettant d'avoir toute la légitimité auprès de l'équipe éducative.

3.4.3. Statut de l'éducateur coordinateur

Pendant la période probatoire, l'éducateur coordinateur reste classé sur la même grille. Pendant cette période, il bénéficie d'une majoration pour mission de coordination dont le montant est fixé à l'article 1.3.8. du chapitre 1 du présent avenant.

A l'issue de la période probatoire, une évaluation est réalisée par le directeur d'établissement et l'intéressé :

- si cette évaluation est concluante, l'éducateur coordinateur est classé cadre de niveau 1 (ou 2). La majoration pour mission de coordination prend fin.
- à défaut, il est mis fin à la mission de coordination.

3.4.4. Les modalités de prise en charge de la mission

L'éducateur coordinateur bénéficie d'une planification particulière de 5 heures par semaine : sa planification hebdomadaire fait apparaître 5 heures réservées à sa mission de coordination. Ces 5 heures hebdomadaires peuvent être annualisées.

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

ARTICLE 4.1. FORMATIONS

La direction s'engage à organiser des formations sur la mise en œuvre du présent avenant à destination des :

1) représentants du personnel,
2) managers *(directeurs d'établissements et chefs de service éducatif),*
3) responsables de ressources humaines.

ARTICLE 4.2. GUIDE PRATIQUE D'UTILISATION

La direction s'engage à réaliser un guide pratique d'utilisation des nouvelles règles édictées par le présent avenant, dans l'objectif de garantir une bonne connaissance de ces nouvelles règles sur le terrain et permettre une application rapide et harmonisée.

ARTICLE 4.3. COMMISSION DE SUIVI

L'application du présent avenant sera suivie par une commission nationale constituée à cet effet.

La commission sera composée :

- des délégués syndicaux centraux signataires du présent avenant,
- des représentants de la direction,
- éventuellement des membres invités en fonction de l'ordre du jour.

La commission sera chargée :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord,
- de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées,
- de prendre des avis interprétatifs de l'accord si cela s'avérait nécessaire. Dans ce cas, chaque avis interprétatif donnera lieu à un procès-verbal d'interprétation.

Pendant les trois premières années d'application du présent avenant, soit jusqu'au 1er juillet 2013, la commission sera réunie au moins une fois par an à l'initiative de la Direction ainsi que sur demande d'au moins la majorité des organisations syndicales signataires.

Au-delà de cette date, le suivi de l'application du présent avenant sera opéré par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Les réunions seront présidées par le représentant de la direction. A l'initiative de la direction, le compte-rendu de chaque réunion de la commission de suivi sera adressé à chaque membre de la commission ainsi qu'au président et au secrétaire de chaque comité d'établissement régional.

ARTICLE 4.4. DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

Le présent avenant a fait l'objet d'une information-consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité central d'entreprise.

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

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

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

Fait à Paris, le 1er juillet 2010.

Pour la Fondation d'Auteuil, le Directeur Général
Monsieur François CONTENT

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Pierre PASSANT

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Pascal PASSENDJI

Pour le syndicat FNEC-FP-FO
Monsieur Dominique CALMELS

Pour le syndicat SNEC-CFTC
Madame Marie-Françoise RAISIN

Pour le syndicat SNPCE-UNSA
Monsieur Jean-Pierre GERVIER

LISTE DES ANNEXES ET DOCUMENTS INFORMATIFS

> **Annexe 1** : Liste des usages et engagements unilatéraux dénoncés

> **Annexe 2** : Référentiel de compétences : compétences communes et spécifiques par domaine

> **Annexe 3** : Schéma récapitulatif de l'évolution des maître(sse)s de maison

> **Annexe 4** : Grilles de rémunération de la famille éducative non cadre

> **Annexe 5** : Diplômes requis par niveaux et filières

> **Annexe 6** : Synthèse des conditions d'accès aux missions particulières pouvant être confiées aux professionnels de la famille éducative non cadre

> **Annexe 7** : Exemples de changement de grille

> **Annexe 8** : Critères d'évolution professionnelle verticale

> **Annexe 9** : Exemples de calculs de perte de JRTT

> **Annexe 10** : Pourcentage applicable à la rémunération des contrats spéciaux

> **Annexe 11** : Calendrier de déploiement du présent avenant détaillant les dates d'entrée en vigueur des différentes dispositions

> **Document informatif** : Equivalence des diplômes

Annexe 1 : Liste des usages et engagements unilatéraux dénoncés[17]

Comme indiqué à l'article 1 du présent avenant, celui-ci vaut dénonciation de tous les usages et engagements unilatéraux portant sur le même objet que le présent avenant, en vigueur au sein des différents établissements de la Fondation d'Auteuil dont notamment ceux portant sur les thèmes suivants :

- Règles de reprise d'ancienneté,
- Primes et indemnités diverses non contractuelles,
- Durée quotidienne et hebdomadaire de travail, repos quotidien et hebdomadaire,
- Mode d'organisation du temps de travail,
- JRTT *(bénéficiaires, calcul, acquisition, prise, etc.)*,
- Heures supplémentaires *(seuil de déclenchement, calcul, repos compensateurs, paiement, etc.)*,
- Travail le dimanche et les jours fériés *(régularité, indemnité, etc.),*
- Transfert *(définition, repos, comptabilisation des heures réalisées, indemnité, etc.),*
- Astreintes *(modalités d'application, contreparties, etc.),*
- Travail de nuit *(modalités d'application, contreparties, etc.),*
- Temps de trajet effectués au titre des déplacements professionnels *(comptabilisation, contreparties, etc.)*,
- Repos et congés dont jours de ressourcement et d'ancienneté *(bénéficiaires, acquisition, prise, etc.).*

[17] A titre indicatif susceptible d'évolution

Annexe 2 : Configuration de la famille éducative : Compétences communes et compétences spécifiques par domaine

1. NIVEAUX DE RESPONSABILITE, FILIERES ET PROFILS METIERS

Niveaux de respon-sabilité	FILIERE EDUCATIVE		FILIERE ANIMATION			FILIERE PERI-EDUCATIVE		
	Scolaire	Accueil	Animation sportive	Animation socioculturelle	Animation pastorale	Métiers du travail avec les familles	Maîtresse de maison-gouvernante	Surveillant de nuit
Niveau 1	Educateur scolaire niveau 1	Educateur niveau 1	Animateur niveau 1				*(lingère, agent d'entretien AES)*	*(Veilleur - AES)*
Niveau 2	Educateur scolaire niveau 2 ASEM (agent de service des classes maternelles et enfantines	Educateur niveau 2	Animateur sportif niveau 2	Animateur socioculturel niveau 2	Animateur en pastorale niveau 2	Aide médico-psychologique	Maîtresse de maison - gouvernante niveau 2	Surveillant de nuit niveau 2
Niveau 3	Educateur scolaire niveau 3	Moniteur éducateur	Animateur sportif niveau 3	Animateur socioculturel niveau 3	Animateur en pastorale niveau 3	Technicien d'intervention sociale et familiale	Maîtresse de maison - gouvernante niveau 3	
Niveau 4	Educateur scolaire niveau 4 Educateur technique spécialisé	Educateur spécialisé Educateur de jeunes enfants	Animateur sportif niveau 4	Animateur socioculturel niveau 4	Animateur en pastorale niveau 4	Conseillère en économie sociale et familiale		

NB : Interviennent également dans la famille éducative non cadre les assistants familiaux (familles d'accueil). Compte tenu de la spécificité de leur métier qui consiste à accueillir de manière permanente des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans à leur domicile, le statut des assistants familiaux est directement régi par le Code de l'action sociale et des familles (art. L. 423-1 et suivants). Le diplôme requis pour ce métier est le DEAF.

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 1 : PARTICIPATION AU PROJET INSTITUTIONNEL	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 1	Savoir participer à la mise en œuvre du projet institutionnel : savoir inscrire sa mission dans le projet éducatif de la Fondation d'Auteuil et le cadre de l'intervention sociale (connaître les types de placements) savoir situer son établissement dans l'organisation d'ensemble de la Fondation d'Auteuil savoir situer son rôle dans le service et dans l'établissement savoir rendre compte de son activité à son responsable hiérarchique savoir participer activement à des séquences d'analyse des pratiques professionnelles et savoir prendre un recul critique par rapport à ses propres pratiques pour les améliorer			
Niveau 2	**Compétences de niveau 1 + :** Savoir établir une relation professionnelle avec les autres professionnels, les partenaires et les familles, pour des questions relevant de sa mission ; savoir adapter son mode de communication aux différents interlocuteurs			
Niveau 3	**Compétences de niveau 2 + :** Savoir situer sa mission dans le cadre de la protection de l'enfance (connaître les dimensions essentielles des lois de référence, le sens de l'évolution du cadre juridique, les droits des usagers et des familles) Savoir contribuer à l'observatoire incidents, accidents et infractions graves Savoir contribuer à la mise en œuvre d'une démarche qualité ; Savoir prévenir, en équipe, les situations de maltraitance institutionnelle Savoir interroger, en équipe, les dimensions éthiques et déontologiques des pratiques Savoir assurer un tutorat (pour des formations bac+1) Savoir s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques			
Niveau 4	**Compétences de niveau 3 + :** Savoir contribuer à l'élaboration du projet d'établissement ou de service Savoir contribuer au pilotage d'une démarche qualité Savoir assurer un tutorat (pour des formations bac+2) Savoir conceptualiser ses pratiques professionnelles Savoir développer des partenariats pour des actions socio-éducatives Savoir favoriser le développement de relations de coéducation avec les familles			

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 2 : RELATION EDUCATIVE ET ENCADREMENT DE LA VIE COLLECTIVE	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 1	**Avoir un positionnement adulte dans la relation aux jeunes :** Savoir accueillir un jeune, savoir développer une écoute attentive, dialoguer avec les personnes et les groupes, maîtriser ses émotions Savoir orienter les jeunes vers les personnes responsables, selon les problèmes Respecter et savoir faire respecter les règles de sécurité et de vie collective, savoir aider les jeunes à s'approprier les règles Oser et savoir intervenir à temps lorsque des jeunes ont un jeu dangereux (et prévenir ainsi un incident) Savoir alerter les responsables à bon escient Savoir assurer les soins de 1ère urgence (formation aux premiers secours AFPS)			
Niveau 2	**Compétences de niveau 1 + :** **Avoir une posture professionnelle dans la relation aux jeunes** : Savoir identifier et réguler son implication personnelle dans la relation aux jeunes Savoir observer les attitudes et comportements des jeunes, savoir repérer des indices inquiétants concernant leur santé et les conduites à risque (tabagisme, alcool, drogues, scarifications…) Savoir prévenir et gérer des conflits entre jeunes Dans la relation aux jeunes et aux familles, savoir accompagner les moments importants de la vie (deuil, naissance…)	**Educateur et éducateur scolaire niveau 2 :** Savoir conduire un entretien éducatif avec un jeune pour l'aider à relire un incident, à comprendre une sanction ; savoir proposer une sanction avec discernement **Educateur niveau 2** Savoir aider les jeunes à s'inscrire dans l'espace-temps de l'unité de vie, savoir contribuer à l'apprentissage du vivre ensemble au quotidien et réguler la vie de groupe **Educateur scolaire niveau 2** Savoir aider les jeunes à s'approprier les rythmes et règles de vie dans l'espace scolaire ; savoir prendre en charge un jeune sortant de cours, dialoguer avec lui, le calmer **ASEM :** savoir apporter une aide aux petits dans les soins corporels et la prise des repas, les aider à s'habiller/déshabiller ; savoir guider les apprentissages sensoriels et moteurs en visant leur autonomie.	**Animateur et animateur en pastorale niveau 2:** Savoir aider les jeunes à s'impliquer, à s'approprier des « règles du jeu" et des règles de sécurité liées aux activités savoir éduquer au respect des autres et du matériel, à la déontologie du jeu Savoir proposer une sanction avec discernement **Animateur en pastorale niveau 2** **Compétences de l'animateur +** Savoir être présent aux jeunes, les écouter et être attentif à leurs aspirations humaines et spirituelles ; savoir témoigner de sa propre foi	**Maitresse de maison gouvernante niveau 2 :** Savoir assumer le rôle symbolique de la maitresse de maison-gouvernante : Savoir créer, par sa présence, son attitude bienveillante, un climat familial apaisant, notamment dans les moments plus difficiles (lever, retour dans l'unité de vie…) - Savoir être attentif à l'état de santé des jeunes : veiller aux comportements nutritionnels, savoir alerter les éducateurs en cas de conduite à risques ; savoir prendre en charge pendant la journée un enfant souffrant, dispensé de classe, savoir prévenir le médecin à bon escient - Savoir favoriser l'apprentissage de l'autonomie des gestes quotidiens (hygiène du corps, du linge, savoir s'habiller…) ; l'apprentissage des règles de convivialité, du partage des tâches domestiques

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 2 : RELATION EDUCATIVE ET ENCADREMENT DE LA VIE COLLECTIVE	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 2 suite				**Surveillant de nuit** Savoir assumer le rôle symbolique, de gardien(ne) du lieu de vie et des personnes : savoir créer un climat rassurant et apaisant, notamment dans les moments où les jeunes ont plus de mal à se coucher et à trouver le sommeil Savoir contribuer à éduquer les jeunes au respect des règles de sécurité, des horaires, au respect des autres ; Etre capable d'apporter aux jeunes l'aide et le soin dont ils peuvent avoir besoin : être capable de soigner une petite blessure, de donner les premiers secours en cas d'accident (AFPS) ; connaître les problèmes de santé des jeunes et être capable d'apporter une aide compréhensive et bienveillante à un(e) jeune en souffrance (énurésie, maux de ventre, crise d'angoisse, spasmophilie et autres…), dans le respect de sa pudeur. Savoir alerter le responsable et appeler un médecin en cas d'urgence. **Aide Médico-Psychologique :** Savoir apporter une aide aux jeunes, et à des parents manquant d'autonomie, dans les actes de la vie quotidienne, savoir se servir des gestes quotidiens pour établir une relation de confiance ; savoir contribuer au maintien des liens familiaux
Niveau 3	**Compétences de niveau 2 + :** Savoir apprécier une situation complexe et intervenir efficacement en mesurant ses gestes et paroles Savoir étayer les apprentissages des jeunes vers l'autonomie, leur donner des repères, les aider à développer l'estime d'eux-mêmes	**Moniteur éducateur** **Compétences niveau 2 + :** Savoir aider les jeunes à développer leur identité et leur autonomie : repérer et mobiliser les capacités des jeunes dans le quotidien, aider les jeunes à réfléchir sur leurs comportements, leurs désirs, à faire des choix ; savoir poser une sanction avec discernement et équité et aider le jeune à la comprendre	**Animateur et animateur en pastorale niveau 3** **Compétences de niveau 2 + :** Savoir aider les jeunes à prendre conscience de leurs capacités (sportives, créatives, humaines et spirituelles), savoir créer les conditions favorables pour leur permettre de les développer, en mettant en place des activités adaptées	**Maîtresse de maison-gouvernante niveau 3** **Compétences de niveau 2 + :** Savoir transmettre aux jeunes des habitudes alimentaires, éduquer à la santé, à la gestion de l'argent (pour les courses de repas, par ex.) **Technicien d'intervention social et familial** Savoir établir une relation d'écoute sans jugement des problèmes humains et sociaux de la famille, savoir établir une relation de confiance avec les jeunes et les adultes, savoir favoriser le maintien ou la restauration des liens familiaux, savoir aider des parents en difficulté à assumer leur rôle éducatif en s'appuyant sur leurs ressources personnelles et environnementales et à construire une relation constructive avec les professionnels du travail social Savoir accompagner des familles en difficulté vers leur autonomie dans les actes de la vie quotidienne (tâches quotidiennes, des démarches administratives, gestion du budget)

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 2 : RELATION EDUCATIVE ET ENCADREMENT DE LA VIE COLLECTIVE	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 4	Mêmes compétences qu'au niveau 3	**Educateur spécialisé** Mêmes compétences que moniteur éducateur **Educateur technique spécialisé** Savoir mettre le jeune en confiance dans ses capacités d'apprentissage, savoir transmettre des savoir-faire techniques dans les "règles de l'art" **Educateur de jeunes enfants** Savoir développer des pratiques adaptées d'accueil et d'accompagnement du jeune enfant en tenant compte de son histoire, de son développement et de son entourage familial Savoir établir une relation personnalisée et distanciée en ayant conscience de l'impact de sa subjectivité Savoir assurer les soins de vie et savoir mettre en place des protocoles d'hygiène et de sécurité adaptés		**Conseiller en économie sociale et familiale** Savoir écouter et conseiller les familles pour des questions relevant de son domaine (argent de poche, vêture, achats scolaires…alimentation et prévention de l'anorexie, etc…) ; savoir favoriser leurs apprentissages en visant l'autonomie des personnes ; savoir soutenir le rôle éducatif des parents dans ces domaines Savoir participer à la conception et à la mise en œuvre du parcours personnalisé du jeune, en apportant sa connaissance des situations familiales, des difficultés et ressources des familles

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 3 : ANIMATION ET ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE (tous sauf surveillants de nuit)	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 1	Savoir seconder les éducateurs ou animateurs dans la mise en œuvre des activités *(faciliter la gestion des groupes, faire avec et aider les jeunes à s'impliquer, savoir les aider à comprendre "les règles du jeu" et les règles de sécurité)* Savoir partager un hobby avec les jeunes, organiser une courte animation (formation BAFA recommandée) Savoir aider le jeune à se construire une relation positive à l'école			
Niveau 2	**Compétences de niveau 1 + :** Savoir contribuer, en équipe, à la conception et à mise en œuvre d'activités d'animation adaptées à l'âge des jeunes, à leurs besoins éducatifs, en prenant en compte leurs difficultés et leurs capacités Savoir observer les comportements des jeunes dans le groupe, repérer leurs capacités et difficultés	**Educateur niveau 2** Savoir contribuer à la conception d'activité d'animation de la vie quotidienne en apportant ses idées - Savoir aider un jeune à préparer son cartable pour le lendemain **Educateur scolaire niveau 2** Savoir contribuer à la conception d'activités d'animation de la vie scolaire (jeux, actions citoyennes…) ; Savoir prendre en charge un jeune sortant de cours ; Savoir faire exécuter une consigne donnée par un enseignant, savoir surveiller un examen dans le respect du règlement **Educateur et éducateur scolaire 2** Savoir situer les jeunes dans leurs différents niveaux de classe ; Savoir aider un jeune à relire un incident qui a eu lieu dans la vie de classe, savoir le remettre en confiance ; Savoir aider un jeune à réciter une leçon, à vérifier qu'il a fait ses devoirs, vérifier le carnet de liaison **ASEM** : savoir assister les enseignants dans la préparation et le rangement du matériel pédagogique nécessaire aux activités des classes maternelles	**Animateur niveau 2** Savoir contribuer à la mise en place d'activités sportives ou socioculturelles adaptées, favorisant le développement des capacités d'expression créative/sportive des jeunes et leurs capacités, leur socialisation, le sens de la solidarité en apportant ses idées; savoir organiser de courtes animation **Animateur en pastorale niveau 2** Savoir contribuer à la conception et à la mise en œuvre d'activités d'animation pastorale favorisant les capacités relationnelles, créatives, culturelles, spirituelles des jeunes en apportant ses idées ; savoir les aider à s'impliquer dans les activités et à en comprendre le sens	**Maîtresse de maison-gouvernante niveau 2** Savoir contribuer, avec les éducateurs, à la conception et à la mise en œuvre d'actions d'animation de la vie quotidienne (anniversaires, petites fêtes communautaires, décoration de l'unité de vie…projet d'éducation à la santé); savoir aider les jeunes à s'impliquer en faisant avec eux. **Aide médico-psychologique:** Savoir seconder la conseillère en économie sociale et familiale et /ou les éducateurs dans l'accueil de familles, savoir proposer et animer des activités adaptées aux capacités et aux goûts des personnes, jeunes et adultes ; savoir favoriser les échanges dans les groupes

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 3 : ANIMATION ET ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE (tous sauf surveillants de nuit)	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 3	**Compétences de niveau 2 + :** Savoir susciter, organiser et animer des activités de groupes dans une visée socio-éducative adaptées à l'âge des jeunes, à leurs besoins éducatifs, leurs goûts, leurs capacités et difficultés, et en respectant le cadre juridique des activités Savoir définir les objectifs socio-éducatifs, les contraintes et savoir évaluer l'activité dans une visée d'amélioration des pratiques	Educateur scolaire niveau 3 **Compétences de niveau 2 + :** Savoir mettre en place des activités d'animation de la vie scolaire dans un domaine de sa compétence, organiser un projet transversal (actions citoyennes et autres) ; Savoir gérer et enrichir une banque de documents pédagogiques utilisables par les élèves en l'absence d'un professeur Savoir co-animer l'heure de vie de classe avec les enseignants Educateur scolaire 3 et moniteur éducateur Savoir apporter une aide méthodologique aux devoirs (niveau primaire et collège) Moniteur éducateur : **Compétences de niveau 2 + :** Savoir concevoir et mettre en œuvre des activités de détente et d'animation de la vie quotidienne visant l'éducation au vivre ensemble (soirées, activités de week-end) Savoir organiser un camp, un chantier de solidarité… Savoir apporter une aide méthodologique aux devoirs (niveau primaire, collège)	Animateur niveau 3 **Compétences de niveau 2 + :** Savoir concevoir et mettre en œuvre, selon sa spécialité, des ateliers et projets sportifs ; artistiques ; savoir guider les apprentissages en donnant des repères techniques et éthiques, savoir favoriser les interactions dans le groupe et avec l'environnement Animateur en pastorale niveau 3 **Compétences de niveau 2 + :** Savoir concevoir et mettre en œuvre des activités pastorales favorisant les capacités relationnelles, créatives, culturelles, spirituelles des jeunes ; savoir mettre en place, en lien avec les enseignants, des activités d'éducation à la pluralité des cultures religieuses et richesse des patrimoines religieux… ; Savoir contribuer à l'animation d'événements liturgiques Savoir animer des temps de catéchèse et de préparation aux sacrements	Maîtresse de maison-gouvernante niveau 3 **Compétences de niveau 2 + :** Savoir prendre l'initiative d'organiser des convivialités ; savoir organiser et animer des ateliers pour transmettre des savoir-faire (cuisine, pâtisserie, décoration, jardinage, diététique, etc.) Technicien en intervention sociale et familiale Savoir favoriser l'accès de parents isolés à la vie sociale, savoir aider les parents à s'impliquer dans des activités avec les enfants
Niveau 4	**Compétences de niveau 3 + :** Savoir concevoir et mettre en œuvre des projets de groupes sur la durée, en équipe et en partenariat, au niveau local et international (définir avec les partenaires les objectifs éducatifs, moyens matériels, budgétaires et pédagogiques, et conduire des évaluations croisées) Savoir animer un atelier EHS, des activités d'éducation à la vie affective et sexuelle	Educateur scolaire 4 : **Compétences niveau 3 + :** Contribuer auprès des enseignants à la conception et la mise en œuvre de projets en partenariats visant la formation des jeunes (échanges scolaires, séjours au vert, etc.) Educateur scolaire et éducateur spécialisé **Compétences de niveau 3 + :** Savoir apporter un soutien scolaire et une aide méthodologique aux devoirs (niveau collège, lycée)	Animateur niveau 4 **Compétences de niveau 3 + :** Savoir concevoir et conduire avec des partenaires des projets sur la durée, dans sa spécialité (sportifs, artistiques, socioculturels, éducation citoyenne, chantiers de solidarité… visant l'insertion sociale des jeunes, la coopération entre groupes sociaux et la solidarité, et les échanges de compétences entre partenaires du travail social	Conseiller en économie sociale et familiale : Savoir organiser et animer, avec les d'éducateurs, un accueil multifamilial ; dans l'accompagnement des familles en difficulté, savoir favoriser leur insertion sociale en assurant la médiation avec des associations locales

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 3 : ANIMATION ET ACCOMPAGNEMENT SCOLAIRE (tous sauf surveillants de nuit)	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 4 (suite)		**Educateur technique spécialisé** Savoir construire, animer et évaluer, en lien avec les enseignants, un projet pédagogique et éducatif en lien avec des apprentissages techniques et la découverte d'un métier, savoir développer des partenariats avec les entreprises *(pour des stages)* **Educateur spécialisé :** **Compétences de niveau 3 + :** Savoir concevoir et conduire avec des partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire, culturelle, pastorale, et partenaires internationaux des projets éducatifs inscrits dans la durée, et favorisant le développement l'autonomie des jeunes et leur responsabilisation **Educateur de jeunes enfants** Savoir créer les conditions relationnelles et pédagogiques propres à favoriser l'évolution de l'enfant : savoir ménager des espaces-temps pour que les enfants expérimentent par le jeu l'expression, les conduites motrices et les interactions, Savoir individualiser les méthodes au sein du collectif. Savoir conduire des actions conjointes avec des partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire, culturelle, dans une visée de prévention, de soin et d'éveil des jeunes enfants	**Animateur en pastorale 4** **Mêmes compétences que les animateurs + :** Savoir développer des partenariats avec les paroisses et associations diocésaines ; Savoir organiser et animer des liturgies, pèlerinages avec les jeunes et les adultes ; Savoir apporter ses compétences spécifiques dans la conception et la mise en œuvre d'actions éducatives internationales et chantiers de solidarité	

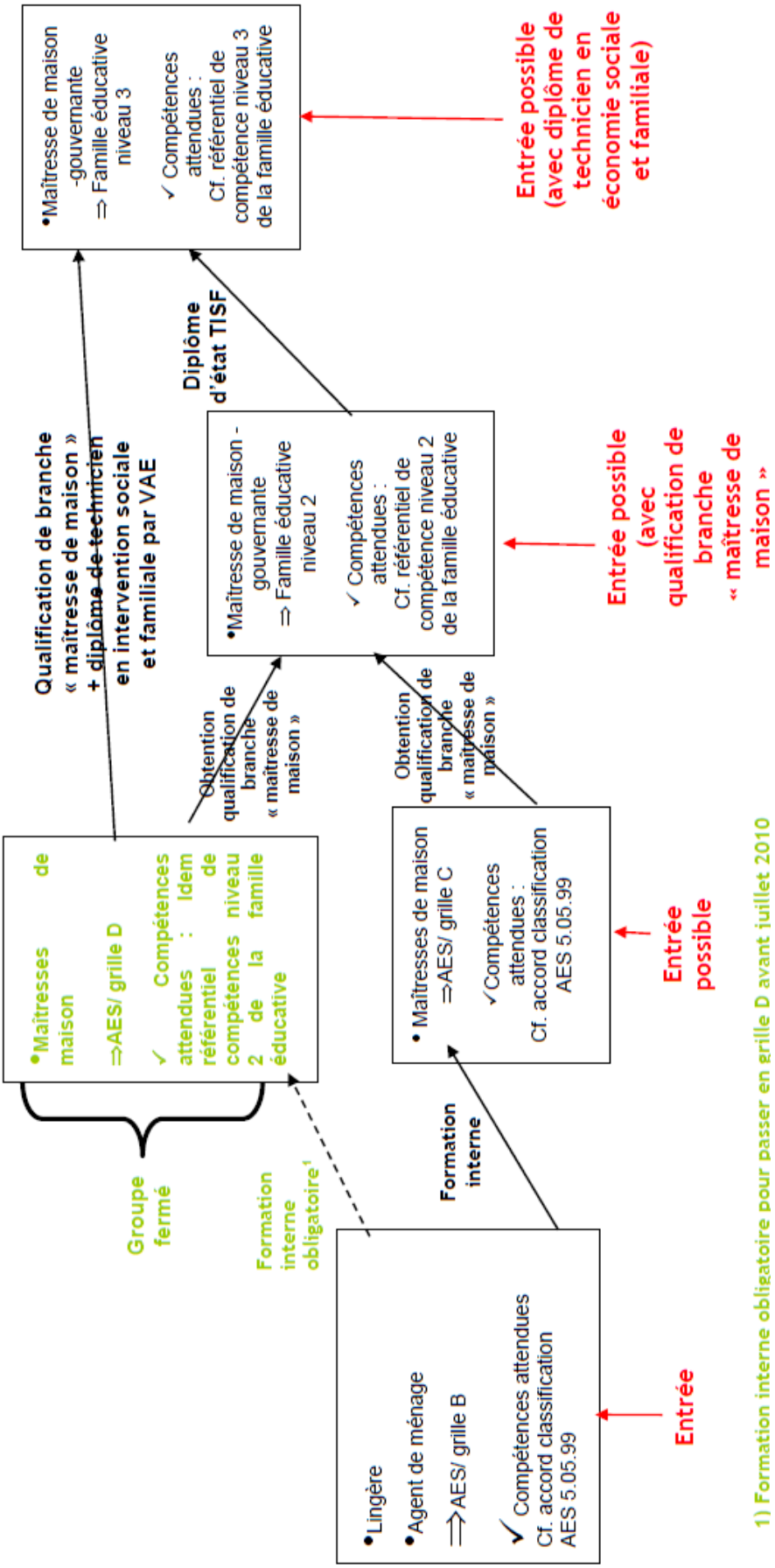
Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 4 : PARCOURS PERSONNALISE DU JEUNE, TRAVAIL EN EQUIPE ET COMMUNICATION	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 1	Savoir participer à la mise en œuvre du PPJ : savoir transmettre ses observations (oralement) à l'éducateur référent, savoir solliciter avis et conseil Savoir participer activement aux réunions d'équipe : savoir faire part de ses observations, écouter les autres, savoir questionner les observations ; Maîtriser les règles de confidentialité Savoir être solidaires des autres éducateurs dans la relation aux jeunes			
Niveau 2	**Compétences de niveau 1 + :** Savoir participer à la mise en œuvre du PPJ : savoir utiliser sa connaissance des jeunes pour ajuster ses attitudes et d'orienter son action Ecrits : Savoir rédiger des notes d'incidents, tenir le cahier de liaison	Educateur et éducateur scolaire niveau 2 Savoir ajuster son action éducative en fonction de l'évolution du projet pour le jeune ou du projet de groupe ASEM Compétences communes 1 et 2 adaptées aux jeunes enfants (connaître les enfants, savoir adapter ses gestes, ses paroles et attitudes à chacun, savoir être solidaire des enseignants dans le travail éducatif avec les petits) - savoir accueillir les familles et contribuer à l'établissement de bonnes relations entre l'école maternelle et les parents.	Animateur et animateur en pastorale niveau 2 Savoir ajuster les activités aux besoins éducatifs et aux capacités et difficultés des jeunes Savoir observer les comportements des jeunes dans les activités et en faire part en réunion d'équipe éducative	Maîtresse de maison-gouvernante niveau 2 : Savoir faire part de ses observations et apporter, dans les réunions d'équipe, un autre regard pour favoriser une meilleure compréhension des jeunes Surveillant de nuit : Savoir assurer un rôle d'interface avec l'équipe de jour : savoir transmettre aux éducateurs ses observations sur les troubles du sommeil des jeunes, les incidents Aide médico-psychologique : compétences communes
Niveau 3	**Compétences de niveau 2 + :** Savoir contribuer à la conception du PPJ : savoir rassembler et formaliser ses observations sur les jeunes, savoir confronter des points de vue, savoir faire des propositions pour l'élaboration du projet éducatif, savoir éclairer les prises de décision pour des actions éducatives Ecrits : savoir-faire un compte rendu de situations éducatives	Educateur scolaire niveau 3 **Compétences de niveau 2 + :** Savoir engager un dialogue professionnel avec les professeurs principaux et les éducateurs référents pour favoriser la cohérence dans l'accompagnement du PPJ Moniteur éducateur **Compétences de niveau 2 + :** Savoir prendre en compte la place des familles dans l'action éducative auprès du jeune Savoir partager des observations sur les jeunes avec les éducateurs scolaires et les enseignants et tenir compte du comportement scolaire du jeune pour adapter son attitude et son action.	Animateur et animateur en pastorale niveau 3 **Compétences de niveau 2**	Maîtresse de maison-gouvernante niveau 3 : **Compétences de niveau 2** Technicien en intervention sociale et familiale Savoir contribuer par son éclairage sur les situations familiales à l'analyse des besoins d'accompagnement ; savoir proposer des modes d'intervention sociale adaptés et des solutions alternatives au placement ; savoir mettre en œuvre, en équipe, le projet personnalisé pour telle famille, et savoir l'évaluer en équipe.

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 4 : PARCOURS PERSONNALISE DU JEUNE, TRAVAIL EN EQUIPE ET COMMUNICATION	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 4	**Compétences de niveau 3 + :** Savoir analyser une situation complexe et mobiliser des compétences plurielles pour y répondre Savoir animer des réunions professionnelles, en visant la mise en cohérence des actions dans le cadre du projet pour les jeunes Savoir favoriser le développement de relations de coéducation avec les familles Ecrits : avoir la maîtrise des écrits professionnels et des courriers officiels relevant de sa mission	**Educateur scolaire niveau 4** **Compétences de niveau 3 + :** Savoir proposer et mettre en œuvre avec les enseignants des actions pédagogiques individualisées, savoir contribuer à la conception et à la mise en œuvre de dispositifs pédagogiques et éducatifs innovants (« de rupture et de relance » etc.) adaptés aux besoins éducatifs et de formation des jeunes Savoir contribuer à maintenir un dialogue régulier entre éducateurs et professeurs principaux, dans le cadre du suivi du parcours personnalisé du jeune; savoir participer à des conseils de classe en favorisant les échanges d'information et de réflexion sur l'évolution et les difficultés des jeunes **Educateur technique spécialisé** Savoir aider les jeunes à construire leur projet professionnel, et contribuer à éclairer les choix d'orientation pour le jeune **Educateur spécialisé** **Compétences de niveau 3 + :** Savoir établir un diagnostic socio-éducatif et faire des hypothèses d'action socioéducative Savoir concevoir, mettre en œuvre un projet éducatif personnalisé Savoir assurer en équipe la cohérence de l'action éducative, savoir évaluer et réajuster le projet éducatif pour les personnes et les groupes et en lien avec les familles ; Savoir animer des réunions de concertation, solliciter les avis, faire la synthèse d'informations, élaborer des documents communicables Savoir conduire un entretien de bilan parcours personnalisé du jeune avec un jeune, savoir conduire un entretien avec le tuteur légal Savoir rédiger des documents de synthèse et courriers officiels *(ASE, juge…)*, savoir représenter l'institution dans des instances officielles concernant le parcours personnalisé du jeune. **Educateur de jeunes enfants** Savoir reconnaître à tout parent sa place éducative et définir avec la famille un projet d'accueil et d'accompagnement autant que possible dans une démarche de coéducation Savoir créer les conditions d'accueil et d'échange avec les familles ; Savoir assurer en équipe la cohérence des actions conduites avec les familles *(NB. ces compétences sont communes mais ont une importance toute particulière dans l'accompagnement de la petite enfance)*	**Animateur et animateur en pastorale niveau 4** **Compétences de niveau 2 + :** Savoir animer une réunion d'animateurs pour coordonner un projet d'animation socio-éducatifs et ou pastorale	

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 5 : LOGISTIQUE, ADMINISTRATION, BUDGET, SECURITE, HYGIENE	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 1	Assistance logistique : Savoir participer concrètement à l'organisation matérielle des activités Maîtriser l'informatique pour des saisies relevant des tâches confiées Savoir mettre en place les procédures d'alerte ou de secours en cas d'urgence			
Niveau 2	**Compétences de niveau 1 + :** Savoir prendre en charge de l'organisation matérielle de ses propres activités Savoir faire remonter au responsable les informations utiles au bon fonctionnement du service et à la sécurité des jeunes	**ASEM** Avoir les connaissances et le savoir-faire nécessaire pour assurer la remise en ordre et la propreté des classes maternelles et l'entretien du matériel pédagogique, savoir gérer un stock de produits d'entretien		**Maîtresse de maison-gouvernante 2** Savoir assurer efficacement les tâches d'entretien en respectant les règles d'hygiène des locaux et des équipements (propreté des lieux de vie communs, sanitaires des jeunes, locaux de service ; entretien du linge de maison et, selon les cas, linge des jeunes ; petite couture) Savoir assurer la qualité des prestations de restauration : savoir faire les menus et achats, préparer et conditionner les produits, selon les règles d'hygiène alimentaire et de diététique ; savoir préparer et servir repas, et éventuellement goûters, en veillant à l'équilibre alimentaire des jeunes, en respectant les régimes individuels ou habitudes culturelles des groupes Savoir planifier ses tâches, adapter son planning à l'organisation de la vie de groupe Savoir gérer un stock de proximité, savoir proposer des commandes, assurer la maintenance du matériel utilisé Maîtriser les règles de sécurité des lieux et des personnes : savoir prévenir les accidents domestiques et incendies ; maîtriser les procédures d'urgence en cas d'accident Savoir faire un état des lieux, signaler les dégradations à qui de droit ; savoir faire des suggestions pour l'amélioration du service auprès des jeunes **Surveillant de nuit** Maîtriser les règles de sécurité en institution : savoir vérifier efficacement tous les points de sécurité dans les locaux dont il/elle a la charge et le fonctionnement des équipements ; savoir prévenir les risques d'accidents et réagir face à l'imprévu (incendie, fugue, intrusions, et autres risques) ; savoir alerter à bon escient les responsables en cas de problème Savoir organiser ses rondes de nuit, en fonction de la configuration des lieux ; Savoir repérer et signaler aux services généraux tout dysfonctionnement concernant les équipements de sécurité *(alarme, extincteurs, portes coupe-feu) et autres sources d'incident (fuite d'eau, boîte électrique, serrure bloquée, fenêtre brisée etc…)* Savoir veiller et se tenir disponible pour les jeunes

Niveau	COMPETENCES COMMUNES	COMPETENCES SPECIFIQUES		
	DOMAINE 5 : LOGISTIQUE, ADMINISTRATION, BUDGET, SECURITE, HYGIENE	FILIERE EDUCATIVE	FILIERE ANIMATION	FILIERE PERI-EDUCATIVE
Niveau 3	**Compétences de niveau 2 + :** Savoir prendre en charge les aspects matériels, administratifs et budgétaires de ses activités Savoir participer à des tâches matérielles et administratives concernant l'ensemble du service Savoir apporter des conseils d'hygiène et de sécurité dans le cadre de la vie collective			Maîtresse de maison-gouvernante 3 **Compétences de niveau 2 :** Etre capable d'assurer l'économat du lieu de vie : savoir gérer le budget alloué et en rendre compte ; savoir passer des commandes Technicien en intervention sociale et familiale Maîtriser les connaissances et savoir-faire techniques nécessaires pour apporter aide et conseils aux familles dans les tâches quotidiennes et les démarches administratives dont elles peuvent avoir besoin
Niveau 4	**Mêmes compétences qu'au niveau 3**	Educateur de jeunes enfants Avoir les connaissances et compétences techniques nécessaires pour assurer l'hygiène, la sécurité et le confort du petit enfant et conduire des démarches de prévention des risques avec les équipes		Conseiller en économie sociale et familiale **Compétences des maîtresses de maison-gouvernantes de niveaux 2 et 3 + :** Savoir superviser l'entretien de plusieurs lieux de vie, savoir coordonner les activités techniques des maîtresses de maison-gouvernantes, en visant l'amélioration de la qualité des conditions d'accueil ; savoir conseiller les maîtresses de maison-gouvernante sur les questions d'hygiène et de sécurité et rendre compte aux responsables des questions relatives à la qualité de l'accueil.

Annexe 3 : Schéma récapitulatif de l'évolution des maîtres(ses) de maison



Annexe 4 : Grilles de salaire du personnel éducatif non cadre – *au 1er mai 2023*

GRILLES DE SALAIRE DU PERSONNEL EDUCATIF NON CADRE

Valeur du point au 01 janvier 2023 = 5,397 € Applicable au 01 mai 2023

Ancienneté (années)	Échelon	FAMILLE EDUCATIVE NIVEAU 1 Indice	Salaire en €	FAMILLE EDUCATIVE NIVEAU 2 Indice	Salaire en €	FAMILLE EDUCATIVE NIVEAU 3 Indice	Salaire en €	FAMILLE EDUCATIVE NIVEAU 4 Indice	Salaire en €
0		324	1 748,63 €	329	1 775,61 €	372	2 007,68 €	400	2 158,80 €
1 an	1	327	1 764,82 €	335	1 808,00 €	382	2 061,65 €	414	2 234,36 €
2 ans	2	329	1 775,61 €	345	1 861,97 €	395	2 131,82 €	429	2 315,31 €
4 ans	3	335	1 808,00 €	354	1 910,54 €	405	2 185,79 €	445	2 401,67 €
6 ans	4	341	1 840,38 €	363	1 959,11 €	417	2 250,55 €	465	2 509,61 €
8 ans	5	347	1 872,76 €	373	2 013,08 €	429	2 315,31 €	485	2 617,55 €
10 ans	6	354	1 910,54 €	383	2 067,05 €	441	2 380,08 €	505	2 725,49 €
12 ans	7	361	1 948,32 €	393	2 121,02 €	453	2 444,84 €	518	2 795,65 €
14 ans	8	369	1 991,49 €	401	2 164,20 €	463	2 498,81 €	531	2 865,81 €
16 ans	9	378	2 040,07 €	412	2 223,56 €	472	2 547,38 €	543	2 930,57 €
18 ans	10	387	2 088,64 €	423	2 282,93 €	481	2 595,96 €	554	2 989,94 €
20 ans	11	397	2 142,61 €	434	2 342,30 €	490	2 644,53 €	565	3 049,31 €
22 ans	12					499	2 693,10 €	576	3 108,67 €
24 ans	13					508	2 741,68 €	587	3 168,04 €
26 ans	14					517	2 790,25 €	598	3 227,41 €

Seuls échelons applicables à partir du 1er septembre 2010

DEBUTANTS NON DIPLOMES EN FORMATION	Indice	Salaire en €
	324	1 748,63 €

Attention groupe fermé: seuls quelques salariés encore régis par les accords antérieurs à l'Avenant de révision des accords de la famille éducative non-cadre demeurent positionnés dans les anciennes grilles B' et B

Ancienneté (années)	Échelon	MONITEURS EDUCATEURS NON DIPLOMES B' Indice	Salaire en €	Ancienneté (années)	Échelon	MONITEURS EDUCATEURS DIPLOMES B Indice	Salaire en €
0		294	1 521,22 €	0		304	1 640,69 €
1 an	1	294	1 521,22 €	1 an	1	315	1 700,06 €
2 ans	2	294	1 521,22 €	2 ans	2	328	1 770,22 €
4 ans	3	304	1 640,69 €	3 ans	3	341	1 840,38 €
6 ans	4	309	1 667,67 €	5 ans	4	349	1 883,55 €
8 ans	5	316	1 705,45 €	7 ans	5	356	1 921,33 €
10 ans	6	323	1 743,23 €	9 ans	6	366	1 975,30 €
12 ans	7	329	1 775,61 €	11 ans	7	377	2 034,67 €
14 ans	8	337	1 818,79 €	13 ans	8	387	2 088,64 €
16 ans	9	347	1 872,76 €	15 ans	9	397	2 142,61 €
18 ans	10	356	1 921,33 €	17 ans	10	409	2 207,37 €
20 ans	11	367	1 980,70 €	19 ans	11	420	2 266,74 €
				20 ans	12	433	2 336,90 €

Seuls échelons applicables en septembre 2014

Annexe 5 : Diplômes requis par niveaux et filières

NIVEAUX DE RESPONSABILITE, METIERS ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

(Diplômes types les plus courants)

Niveaux de responsabilité	FILIERE EDUCATIVE		FILIERE ANIMATION			FILIERE PERI-EDUCATIVE		
	Scolaire	Accueil	Sports	Animation socio-culturelle	Animation en pastorale	Métiers du travail avec les familles	Maîtresse de maison gouvernante	Surveillant de nuit
Niveau 1	Educateur scolaire débutant (PIME)	Educateur débutant (PIME)	Animateur débutant (PIME)					
Niveau 2	Educateur scolaire niveau 2	Educateur niveau 2	**BEES 1er degré** Animateur niveau 2	**BAPAAT** (Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien) Animateur niveau 2	Diplôme de base en animation + formation en pastorale et catéchèse	**DEAMP** (aide médico-psych)	**Qualification de branche** Maîtresse de maison	**Qualification de branche** Surveillant de nuit
Niveau 3	Educateur scolaire niveau 3 QP à créer	**DEME** (ou ancien cafme) Moniteur éducateur *BPJEPS option publics en difficulté*	**BPJEPS option sport**	**BPJEPS** Animation sociale ; *(ou ancien BEATEP)* Animation socioculturelle	Diplôme d'animation de même niveau ou ***DEME*** + *formation en pastorale et catéchèse*	**DETISF** (diplôme d'état de technicien d'intervention sociale et familiale)	Maîtresse de maison-gouvernante niveau 3 DETISF	

Italique rouge : à titre indicatif mobilités transversales

Niveaux de responsabilité	FILIERE EDUCATIVE		FILIERE ANIMATION			FILIERE PERI-EDUCATIVE		
	Scolaire	Accueil	Sports	Animation socio-culturelle	Animation en pastorale	Métiers du travail avec les familles	Maîtresse de maison gouvernante	Surveillant de nuit
Niveau 4	Educateur scolaire niveau 4 QP à créer **DEETS** Educateur technique spécialisé	**DEES** Educateur spécialisé **DEEJE** Educateur de jeunes enfants	**DEJEPS** *(ou BEES 2nd degree)*	**DEJEPS** *(ou ancien DEFA)* Animateur niveau 4	Diplôme d'animation de même niveau, ou **DEES** + *formation en pastorale et catéchèse*	**DECESF** *(ou BTS écon. soc-familiale)* Conseillère en économie sociale et familiale		

Annexe 6 : Synthèse des conditions d'accès aux missions particulières pouvant être confiées aux professionnels de la famille éducative non cadre[18]

PRINCIPES DE BASE :

La mission particulière est complémentaire du référentiel de base du métier. Elle comporte deux dimensions :

1) **Savoir-faire** : le professionnel concerné a approfondi ses compétences dans un domaine éducatif particulier, mais qui concerne tout éducateur, et il met en œuvre les actions éducatives correspondantes.
2) **Savoir transmettre** : il partage ses savoir-faire avec les autres membres de l'équipe éducative et les aide à développer des actions dans le domaine concerné.

[18] Liste donnée à titre indicatif susceptible d'évolution en fonction des besoins des jeunes et des établissements

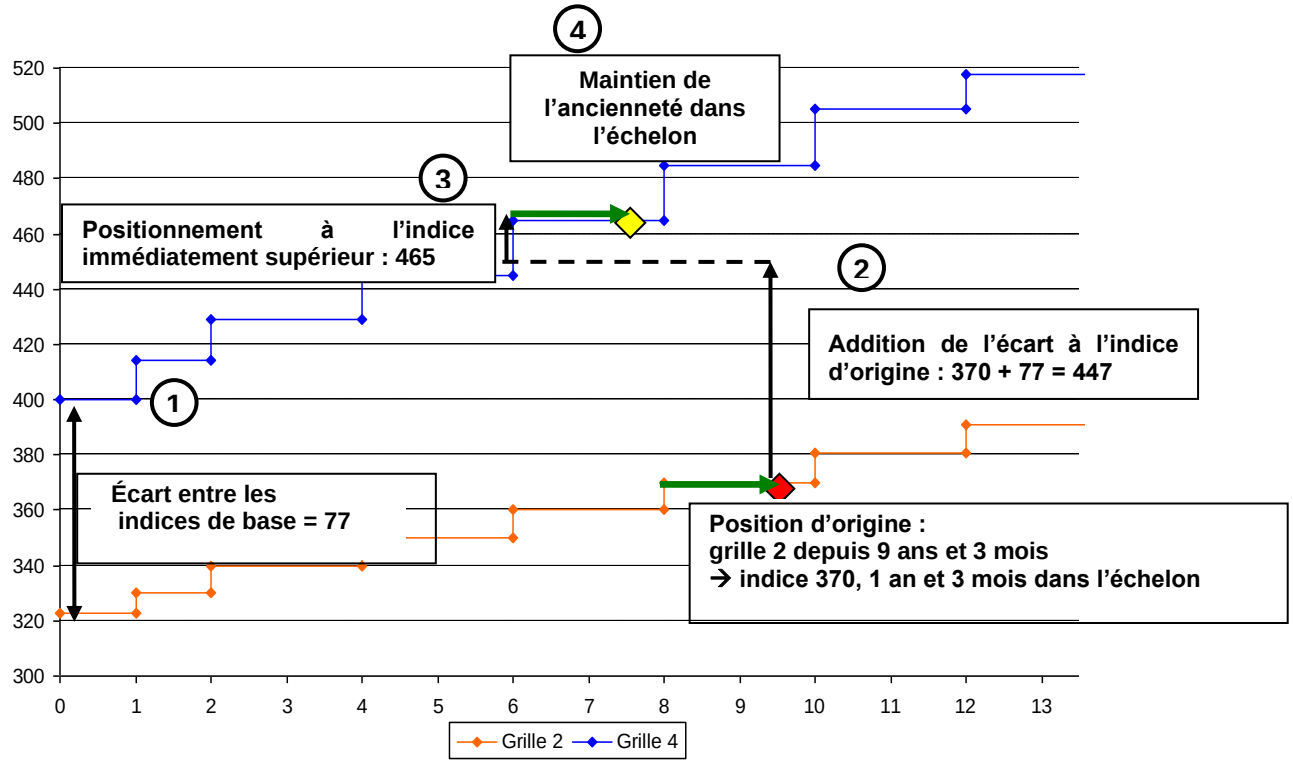
CONDITIONS :

TYPE DE MISSION	DIPLOME MINIMUM ANCIENNETE	FORMATION DE BASE	AUTRES CONDITIONS	FORMATION Spéciale pilote	APRES FORMATION
Accompagnement scolaire	DEES ou autre qualification de niveau 4 2 ans d'ancienneté minimum	Avoir suivi la Formation interne de base Accompagnement scolaire : **5 jours, 30H**	Avoir commencé à mettre en œuvre des actions d'accompagnement scolaire des jeunes	**2 fois un jour, 12H**	Participation régulière à l'animation du réseau des pilotes de la mission : 2 fois un jour / an
Coopération éducative internationale	Qualification de niveau 2 2 ans d'ancienneté minimum	Avoir suivi l'une des Formations internes pour le montage de projets éducatifs européens ou de chantiers de solidarité **2 jours, 12H**	Avoir conduit au moins une action internationale avec les jeunes	**2 fois un jour, 12H**	Participation régulière à l'animation du réseau des pilotes de la mission : 2 fois un jour / an
Education affective et sexuelle des jeunes	DEES ou autre qualification de niveau 4 2 ans d'ancienneté minimum[2]	Avoir suivi une formation interne de base au niveau national ou régional : **4jours, 24H**	Avoir commencé à mettre en œuvre des actions d'éducation à la vie affective et sexuelle des jeunes	Formation qualifiante « Education à la vie, mention jeunes en difficulté » en convention avec Psycho-prat' **190H**	Participation régulière au séminaire interne de recherche-action et aux journées d'animation du réseau des pilotes 2 fois 2 jours /an
Relais Médiation	Qualification de niveau 2 2 ans d'ancienneté minimum	Avoir suivi la formation interne de base Médiation **4 jours, 24H**	Avoir commencé à mettre en œuvre des médiations avec les jeunes	Formation Personne-relais Médiation **6 jours, 36H**	Participation régulière au séminaire interne de recherche-action et aux journées d'animation du réseau des pilotes 2 fois 2 jours /an

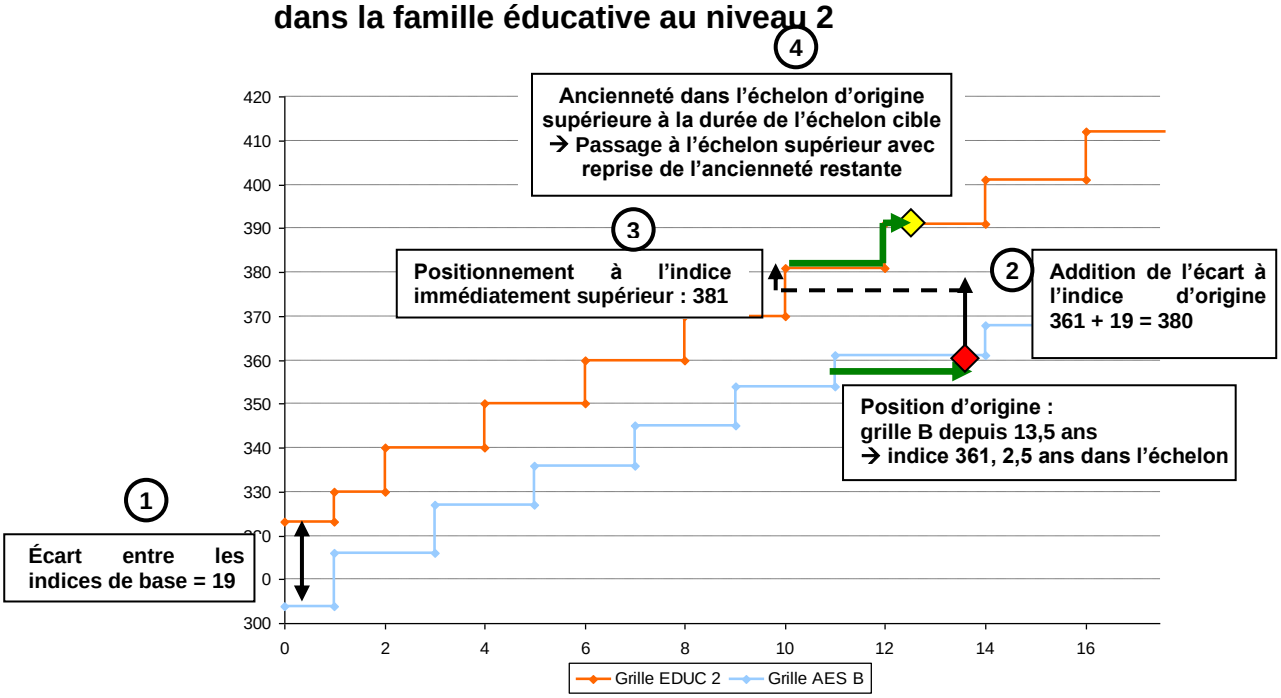
TYPE DE MISSION	DIPLOME MINIMUM ANCIENNETE	FORMATION DE BASE	AUTRES CONDITIONS	FORMATION Spéciale pilote	APRES FORMATION
MEI	DEES ou autre qualification de niveau 3 2 ans d'ancienneté minimum	Avoir suivi la formation interne de base : **7 jours, 42 H**	Etre en charge de MEI	Formation Pilotes MEI **2 fois un jour, 12H**	Participation régulière à l'animation du réseau des pilotes de la mission : 2 fois un jour /an
Travail avec les familles en MECS et IES	DEES ou autre qualification de niveau 4 2 ans d'ancienneté	Séminaire interne sur le travail avec les Familles 6 jours, 36H	Avoir commencé à mettre en œuvre, en équipe, des démarches de co-éducation avec les familles	Formation approfondie en convention avec Paris X et l'ETSUP, **172H**	
EHS/Atelier Philo	A définir				

Annexe 7 : Exemples de changements de grille sur la base des grilles de l'annexe 2

Exemple 1 : Passage de la grille 2 à la grille 4
(obtention du diplôme d'état d'éducateur spécialisé par la VAE)



Exemple 2 : Passage d'un surveillant de nuit (AES grille B) dans la famille éducative au niveau 2



Annexe 8 : Critères d'évolution professionnelle verticale

Conditions de passage du niveau 1 au niveau 2 applicables aux métiers de la filière éducative et aux métiers de la filière animation

L'éducateur, l'éducateur scolaire ou l'animateur de niveau 1 peut accéder au niveau 2 de la famille éducative lorsque les 3 conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Avoir suivi la formation interne PIME,
- Avoir une expérience de 1 à 3 ans maximum au niveau 1,
- Avoir mis en œuvre la mission de l'éducateur/animateur niveau 1 et avoir confirmé les 5 compétences suivantes :

1. Savoir s'impliquer dans le projet de la Fondation

Indicateurs : il sait expliciter le sens de sa mission en lien avec le projet éducatif de la Fondation d'Auteuil ; il se positionne dans un rôle complémentaire et solidaire des autres professionnels (enseignants, éducateurs, animateurs, maîtresse de maison et autres membres de l'équipe éducative).

2. Savoir travailler en équipe

Indicateurs : il sait situer son rôle dans l'organisation du service et de l'établissement; il connaît les limites de son intervention; il rend compte de ses activités, il fait part de ses observations, pose des questions, demande et accepte les conseils ; il participe à l'organisation matérielle des activités du service et des événements communautaires, avec sens pratique et esprit d'entraide.

3. Etre capable d'assurer efficacement les tâches de contrôle qui lui sont confiées

Indicateur : exactitude des relevés de présence, retards, etc.

4. Savoir faire respecter les règles de vie en collectivité

Indicateurs : il est capable de juger si les faits observés contreviennent au règlement intérieur, à la loi, aux règles de sécurité ; il veille à prévenir les accidents ; il sait faire face à l'imprévu, intervenir immédiatement en cas de danger ; il sait alerter les responsables à bon escient

5. Savoir se situer en tant qu'éducateur/animateur dans la relation aux Jeunes

Indicateurs : il n'a pas peur des jeunes, il porte sur eux un regard de bienveillance ; il sait dire « non » et poser des exigences ; il sait expliquer des consignes et règles de vie ; il dialogue avec les personnes et les groupes, met les jeunes en confiance, les écoute ; il les oriente, s'il y a lieu, vers les personnes compétentes.

Conditions de passage du niveau 2 au niveau 3 applicables aux métiers du scolaire de la filière éducative

(période de transition avant la mise en place des qualifications professionnelles)

L'éducateur scolaire niveau 2 peut accéder au niveau 3 de la famille éducative lorsque les 2 conditions cumulatives suivantes sont assurées :

- Avoir une expérience minimale de 1 à 3 ans (selon la formation de base - voir Annexe 5).
- Avoir mis en œuvre la mission de l'éducateur scolaire niveau 2.
- Avoir confirmé les 5 compétences de niveau 1 et les 3 compétences complémentaires suivantes :

1. **Savoir tenir une posture professionnelle dans la relation aux jeunes et le suivi des personnes**

Indicateurs : il sait identifier et réguler son implication dans la relation aux jeunes ; il aide les jeunes à s'approprier les règles de sécurité et vie collective au quotidien (il sait aider un jeune à relire un incident, proposer une sanction avec discernement, l'expliquer au jeune, la faire exécuter) ; il transmet à l'équipe ou à l'éducateur référent ses observations sur les jeunes dans le respect de la confidentialité

2. **Savoir contribuer à l'amélioration des pratiques éducatives collectives**

Indicateurs : il participe activement à des séquences d'analyse pratiques éducatives (écoute, fait part de son point de vue, formule des propositions).

3. **Savoir contribuer à la mise en œuvre d'activités de groupe à visée éducative**

Indicateurs : il participe à la mise en œuvre des activités socio-éducatives organisées par d'autres acteurs (enseignants, animateurs ou animateurs pastoraux, autres éducateurs …) en aidant à la gestion du groupe et à l'organisation concrète des activités ; il apporte ses propres idées et talents pour la mise en place d'activités d'animation, il sait adapter ses propositions aux capacités et difficulté des jeunes ; il prend en charge ponctuellement l'organisation et l'animation d'animation

Conditions de passage du niveau 3 au niveau 4 applicables aux métiers du scolaire de la filière éducative

(période de transition avant la mise en place des qualifications professionnelles)

L'éducateur scolaire niveau 3 peut accéder au niveau 4 de la famille éducative lorsque les trois conditions cumulatives suivantes sont assurées :

- Avoir une expérience de 1 à 3 ans minimum au niveau 3 (selon le niveau de formation - voir Annexe 5).
- Avoir mis en œuvre la mission de l'éducateur scolaire niveau 3.
- Avoir confirmé les compétences de niveau 1 et 2 et mis concrètement en œuvre, au niveau 3, les 4 compétences suivantes :

1. Avoir le sens de la responsabilité institutionnelle

Indicateurs : il participe à des séquences d'analyse des pratiques, à l'observatoire de la violence, à des démarches qualité ; il contribue à la conception du projet socio-éducatif, à la réflexion sur le fonctionnement de la vie scolaire dans l'intérêt des jeunes ; il sait gérer l'information dans les règles. Il sait accueillir et accompagner un débutant ou nouveau collègue, expliciter le fonctionnement de l'établissement et de la vie scolaire, il sait transmettre son expérience.

2. Savoir s'inscrire dans une dynamique personnelle de formation continue

Indicateurs : il a une bonne maîtrise de l'écrit, l'esprit de synthèse, la capacité à conceptualiser ; il sait capitaliser et formaliser son expérience ; il se tient informé, a des lectures professionnelles régulières, participe à des formations.

3. Savoir contribuer à la construction du parcours personnalisé du jeune

Indicateurs : il fait preuve de maturité et de discernement dans l'observation des jeunes, il sait apprécier les situations complexes, il favorise les échanges entre professionnels et avec les familles, il sait écouter, questionner et croiser les différents points de vue, il fait des propositions concrètes pour la conception du PPJ et sa mise en œuvre.

4. Savoir prendre des initiatives dans la conception d'activités éducatives collectives et sait les conduire

Indicateurs : il sait prendre en charge des groupes, il mobilise des ressources internes et externes pour concevoir, organiser, animer des activités éducatives adaptées aux profils des jeunes. Il a pris en charge et assurée efficacement une mission particulière.

Conditions de passage du niveau 4 au niveau cadre applicables aux métiers du scolaire de la filière éducative

L'éducateur scolaire de niveau 4 peut accéder à une fonction cadre (cadre de vie scolaire**)**, si les conditions cumulatives suivantes sont assurées :

- Avoir deux à trois ans d'expérience minium au niveau 4 (selon le niveau de formation).
- Avoir confirmé les compétences de niveau 3,
- Avoir mis en œuvre la mission de niveau 4 et confirmé au niveau 4, les 4 compétences suivantes :

1. Etre porteur du projet de la Fondation d'Auteuil

Indicateurs : il connaît les publics accueillis et les partenaires de l'institution ; dans la relation avec des personnes extérieures, il est capable d'expliciter la mission du service et de resituer les actions et projets de vie scolaire dans le cadre du Projet de la Fondation.

2. Avoir le sens des responsabilités collectives

Indicateurs : il participe à des tâches matérielles et administratives concernant l'ensemble du service et en facilite l'organisation ; il sait gérer un budget ; il participe efficacement aux réunions de service et sait y faire part de son point de vue, il formule des propositions pertinentes, apporte des éléments de prise de décision ; il sait élaborer et gérer de l'information dans le respect des règles.

3. Savoir participer à l'accompagnement du parcours personnalisé du jeune dans une équipe plurielle

Indicateurs : il sait engager un dialogue professionnel avec les différents acteurs impliqués, en interne et en externe ; il sait participer efficacement à une réunion de bilan sur le parcours personnalisé du jeune, y fait part de ses observations et suggestions

4. Savoir conduire des projets socio-éducatifs en équipe et en partenariat

Indicateurs : il maîtrise la méthodologie de projet, les cadres juridiques du projet et ses enjeux éducatifs ; il sait prendre des initiatives ; il sait concevoir un projet adapté aux jeunes et en cohérence avec le projet d'établissement et le projet éducatif de la Fondation d'Auteuil ; il a de l'imagination et du sens pratique ; il sait mobiliser d'autres acteurs en interne et en externe, il sait valoriser les compétences des uns et des autres; il sait animer l'équipe projet; il sait communiquer sur le projet à l'interne et à l'externe; il sait gérer le budget imparti, il sait évaluer son action et en rendre compte.

REMARQUE :

Avoir obtenu une **qualification professionnelle** dans le domaine socio-éducatif est recommandé. Avoir suivi une formation CIM1 l'année de prise de fonction est obligatoire.

Annexe 9 : Exemples de calculs des JRTT

1) Calculs des droits à JRTT en cas d'absence

Les exemples ci-dessous illustrent les principes énoncés aux articles 2.6.2 et 2.6.3 concernant l'incidence des absences sur les droits à JRTT (pour les régimes horaires 2 et 3).

- **Pour un salarié à 39h fixes chaque semaine**
  → 15 jours calendaires d'absence consécutifs ou non donnent lieu à un abattement de 1 JRTT

- **Pour un salarié à 36h30 fixes chaque semaine**
  → 40 jours calendaires d'absence consécutifs ou non donnent lieu à un abattement de 1 JRTT

2) Règle d'arrondi du nombre de JRTT au choix du salarié lorsque le nombre acquis est impair

Quand le nombre de JRTT acquis correspond à un nombre impair, le nombre de JRTT à prendre au choix du salarié est arrondi dans un sens plus favorable au salarié.

Exemple : pour 23 JRTT acquis 12 JRTT au choix du salarié, 11 JRTT au choix de l'employeur

Annexe 10 : Pourcentage applicable à la rémunération des contrats spéciaux

➢ Contrat d'apprentissage

	16 – 17 ans	18 – 20 ans	21 ans et plus
1ère année	30 % indice 305	50% indice 305	65% indice 305
2ème année	45 % indice 305	60% indice 305	75% indice 305
3ème année	45 % indice 305	70% indice 305	85% indice 305

➢ Contrat de professionnalisation

	< 21 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
	55% indice 305	70% indice 305	100% indice 305
Si le bénéficiaire est titulaire d'un bac pro ou diplôme de même niveau	65% indice 305	80% indice 305	

Annexe 11 : Calendrier de déploiement de l'avenant de révision de la famille éducative non-cadre

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET REMUNERATION			
ARTICLE 1.1. LES DIFFERENTES FILIERES	Démarrage du processus à compter de septembre 2010, par établissement, après présentation au CER du projet d'établissement et détermination des compétences cibles à déployer		Finalisation du processus démarré en septembre 2010
1.1.1. La filière éducative			
1.1.2. La filière animation			
1.1.3. La filière péri-éducative			
1.1.3.1. Le/la maîtres(se) de maison-gouvernant(e)s	En vue d'une intégration au sein de la famille éducative, engagement de la réflexion sur les parcours individuels à prévoir (et programmation des premiers départs en formation sur les plans 2011)		
1.1.3.2. Le surveillant de nuit	En vue d'une intégration au sein de la famille éducative, engagement de la réflexion sur les parcours individuels à prévoir (et programmation des premiers départs en formation sur les plans 2011)		
1.1.3.3. Métiers du travail avec les familles			

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
ARTICLE 1.2. PRINCIPES ET GRILLES DE REMUNERATION			
1.2.1. Les grilles de rémunération		Mise en œuvre des nouvelles grilles 3 et 4	
1.2.2. Le positionnement lors du recrutement			
1.2.2.1. Les diplômes requis pour accéder aux métiers des différentes filières	Idem art 1.1		
1.2.2.2. Les règles de reprise d'ancienneté à l'embauche	Dispositif inchangé		
1.2.3. Les évolutions professionnelles			
1.2.3.1. Evolutions professionnelles verticales	Mise en œuvre des dispositifs sous réserve des spécificités ci-dessous : - les nouveaux embauchés en grille 1 bénéficient du dispositif lié à la nouvelle grille 1 - pour les salariés déjà en grille 1 : engagement de l'évaluation des situations individuelles (passage en niveau 2 ou réorientation ou maintien en niveau 1 pour des salariés qui auraient moins de 3 ans) - Filière scolaire / QP : engagement des démarches de construction du dispositif avec les partenaires		Filière scolaire / QP opérationnelles pour accueil des stagiaires
1.2.3.2. Les évolutions transversales au sein de la famille éducative non cadre	Idem art 1.1		

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
ARTICLE 1.3. LES PRIMES ET INDEMNITES SPECIFIQUES…			
1.3.1. Indemnité de travail le dimanche et les jours fériés		Mise en œuvre	
1.3.2. Indemnité d'astreinte…	Mise en œuvre		
1.3.3. Indemnité de transfert et indemnité de responsabilité de transfert	Mise en œuvre		
1.3.4. Indemnité pour travail de nuit	Dispositif inchangé		
1.3.5. Indemnité de remplacement inopiné	Mise en œuvre		
1.3.6. Indemnité de remplacement territorial		Mise en œuvre expérimentale du dispositif	Evaluation du dispositif
1.3.7. Majoration pour missions particulières	Ouverture des dispositifs de formation pour mise en œuvre à partir de janvier 2011		
1.3.7.1. Objectif et définition des missions particulières			
1.3.7.2. Modalités de mise en œuvre des missions particulières			
1.3.8. Majoration pour mission de coordination	Idem art 1.1		
1.3.9. Indemnité pour tutorat d'intégration	Mise en œuvre		
1.3.10. Indexation des indemnités		Pour IDJF : mise en œuvre septembre 2011	Bilan en vue d'un élargissement à d'autres indemnités dans NAO 2013

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
CHAPITRE 2 : DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL		Mise en œuvre des dispositions révisées sauf spécificité dans texte ci-dessous	
ARTICLE 2.1. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	Dispositif inchangé		
ARTICLE 2.2. PAUSE	Dispositif inchangé		
ARTICLE 2.3. DUREE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL…			
2.3.1. Durée quotidienne du travail			
2.3.2. Durée maximale hebdomadaire de travail			
ARTICLE 2.4. REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE			
2.4.1. Repos quotidien			
2.4.2. Repos hebdomadaire			
ARTICLE 2.5. LA DUREE DU TRAVAIL ET LA PERIODE ANNUELLE DE REFERENCE			
2.5.1. Cas général		Journée de solidarité mai 2011	
2.5.2. Cas particulier du personnel éducatif travaillant moins de 1575 heures annuelles (en voie d'extinction)			
2.5.3. Période annuelle de référence			
ARTICLE 2.6. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS COMPLET			
2.6.1. Régime horaire 1			
2.6.2. Régime horaire 2			
2.6.3. Régime horaire 3			
2.6.4. Régime horaire 4			
ARTICLE 2.7. LISSAGE DE LA REMUNERATION			
ARTICLE 2.8. INCIDENCE DES ABSENCES			

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
ARTICLE 2.9. LA PLANIFICATION ET LA REPARTITION DES HORAIRES DE TRAVAIL			
2.9.1. La planification collective			
2.9.2. La planification individuelle			
2.9.3. La répartition des horaires de travail des salariés à temps complet			
2.9.4. Les changements d'horaires des salariés à temps complet…			
2.9.5. Indemnité de remplacement inopiné	Mise en œuvre		
2.9.6. Salarié remplaçant territorial		Mise en œuvre expérimentale du dispositif	Evaluation du dispositif
ARTICLE 2.10. LE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL			
ARTICLE 2.11. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES			
2.11.1. Calcul des heures supplémentaires			
Régime horaire 1			
Régime horaire 2			
Régime horaire 3			
Régime horaire 4			
2.11.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires			
2.11.3. Repos compensateur de remplacement et contrepartie en repos obligatoire			
ARTICLE 2.12. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL			
2.12.1. Définition du travail à temps partiel			
2.12.2. L'organisation du travail à temps partiel			
2.12.3. Les horaires de travail des salariés à temps partiel			
2.12.4. Les changements d'horaires des salariés à temps partiel			
2.12.5. Garanties individuelles			
ARTICLE 2.13. TEMPS DE TRAJET EFFECTUES AU TITRE DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS	Mise en œuvre		
2.13.1. Le temps de trajet effectué par un salarié au cours d'une prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation			
2.13.2. Le temps de trajet hors prise en charge de jeunes accueillis par la Fondation			

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
ARTICLE 2.14. LES ASTREINTES	Mise en œuvre		
2.14.1. Définition des astreintes			
2.14.2. Catégories de personnel visées			
2.14.3. Organisation des astreintes opérationnelles éducatives			
2.14.4. Contrepartie des astreintes opérationnelles éducatives			
2.14.5. Programmation des astreintes			
2.14.6. Le temps d'intervention			
ARTICLE 2.15. LE TRAVAIL LE DIMANCHE ET LES JOURS FERIES			
ARTICLE 2.16. LE TRAVAIL PENDANT LES TRANSFERTS	Mise en œuvre		
ARTICLE 2.17. LE TRAVAIL DE NUIT	Mise en œuvre		
2.17.1. Catégories de personnel visées			
2.17.2. Définition du travail de nuit			
2.17.3. Contreparties liées au travail de nuit			
2.17.3.1. Compensation financière pour les travailleurs de nuit			
2.17.3.2. Compensation financière pour les autres salariés travaillant la nuit			
2.17.3.3. Repos compensateur			
2.17.4. Conditions de travail des travailleurs de nuit			
2.17.4.1. Durées maximales quotidienne et hebdomadaire			
2.17.4.2. Temps de pause			
2.17.4.3. Vie familiale			
2.17.4.4. Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste			
2.17.4.5. Protection de la santé			
2.17.4.6. Protection de la maternité			
2.17.4.7. Egalité professionnelle			
2.17.4.8. Formation professionnelle			
2.17.4.4. Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste			
2.17.4.5. Protection de la santé			
2.17.4.6. Protection de la maternité			
2.17.4.7. Egalité professionnelle…			
2.17.4.8. Formation professionnelle			

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
ARTICLE 2.18 : LES CONGES PAYES…	Dispositif inchangé		
2.18.1. Ouverture du droit à congés payés			
2.18.2. Acquisition et durée des congés payés			
2.18.3. Prise des congés payés…			
ARTICLE 2.19 : LES CONGES D'ANCIENNETE	Dispositif inchangé		
2.19.1. Salariés visés			
2.19.2. Acquisition des congés d'ancienneté			
2.19.3. Prise des congés d'ancienneté…			
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA FILIERE EDUCATIVE			
ARTICLE 3.1. GARANTIE D'UN TEMPS MAXIMAL DE PRISE EN CHARGE COLLECTIVE DES JEUNES POUR LES EDUCATEURS INTERVENANT DANS UN ETABLISSEMENT D'ACCUEIL ET EN INTERNAT		Mise en œuvre	
ARTICLE 3.2. ACCOMPAGNEMENT DES EDUCATEURS			
3.2.1. Accompagnement professionnel	Mise en œuvre		
3.2.2. Accompagnement dans la prise de recul « analyse des pratiques professionnelles »	Montée en puissance		90 % des éducateurs bénéficient de 20h par an
3.2.3. Accompagnement des éducateurs victimes d'une agression par un jeune	Mise en œuvre		
ARTICLE 3.3. LES JOURS DE RESSOURCEMENT	Dispositif inchangé		
3.3.1. Salariés visés			
3.3.2. Acquisition des jours de ressourcement			
3.3.3. Prise des jours de ressourcement			
ARTICLE 3.4. MISSION DE COORDINATION	Idem 1.1		
3.4.1. La mission de l'éducateur coordinateur			
3.4.2. Conditions de mise en œuvre			
3.4.3. Statut de l'éducateur coordinateur			
3.4.4. Les modalités de prise en charge de la mission			

	Septembre 2010	Septembre 2011	Septembre 2012
CHAPITRE 4 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI ET CONTROLE DE L'ACCORD	Mise en œuvre		
ARTICLE 4.1. FORMATIONS			
ARTICLE 4.2. GUIDE PRATIQUE D'UTILISATION			
ARTICLE 4.3. COMMISSION DE SUIVI			
ARTICLE 4.4. DEPOT LEGAL ET PUBLICITE			
ANNEXES			
> **Annexe 1** : Liste des usages et engagements unilatéraux dénoncés			
> **Annexe 2** : Référentiel de compétences : compétences communes et spécifiques par domaine	Cf. article 1.1		
> **Annexe 3** : Schéma récapitulatif de l'évolution des maître(sse)s de maison	Cf. 1.1.3.1		
> **Annexe 4** : Grilles de rémunération de la famille éducative non cadre		Cf. 1.2.1	
> **Annexe 5** : Diplômes requis par niveaux et filières	Cf article 1.1 et 1.2.2.1		
> **Annexe 6** : Synthèse des conditions d'accès aux missions particulières pouvant être confiées aux professionnels de la famille éducative non cadre	Cf article 1.3.7		
> **Annexe 7** : Exemples de changement de grille	Cf 1.2.3.1		
> **Annexe 8** : Critères d'évolution professionnelle verticale	Transitoire dans l'attente de la mise en œuvre des QP pour passage des niveaux 2 à 3 et 3 à 4	Transitoire dans l'attente de la mise en œuvre des QP pour passage des niveaux 2 à 3 et 3 à 4	Transitoire dans l'attente de la mise en œuvre des QP pour passage des niveaux 2 à 3 et 3 à 4
> **Annexe 9** : Exemples de calculs de perte de JRTT	Dispositif inchangé		
> **Annexe 10** : Pourcentage applicable à la rémunération des contrats spéciaux	Dispositif inchangé		
> **Annexe 11** : calendrier de déploiement de l'avenant de révision des accords de la famille éducative non cadre			
> **Document informatif** : Equivalence des diplômes	Idem 1.1		

Document informatif

→ document interne à la DRH communiqué chaque année aux DSC après mise à jour

Equivalence des diplômes[19]

FINALITE DE LA DEMARCHE

- Maintenir un recrutement diversifié en permettant à des personnes de formations différentes de venir enrichir les équipes et de faire une carrière dans les métiers de l'éducation.

- Assurer l'équité entre professionnels ayant les mêmes fonctions, en évitant que des salariés ayant un diplôme de l'Education Nationale, de Jeunesse et Sport, ou une qualification professionnelle intéressante pour la Fondation d'Auteuil (autres que le DEME ou le DEES) soient classés comme « non diplômés ».

- Se donner des critères communs de classement, en évitant les inégalités de traitement d'une région à l'autre.

[19] A titre indicatif susceptible d'évolution

CRITERES DE CLASSEMENT : DEUX CRITERES CROISES

1) **LE NIVEAU DU DIPLOME**, dans le système Education Nationale et européen

				Niveau I Bac +5 et plus
			Niveau II Bac +3 -Bac +4	
		Niveau III Bac +2		
	Niveau IV Bac à bac +1			
Niveau V Infra Bac				

NB. Le DEES (éducateur spécialisé) est encore aujourd'hui de niveau III (bac +2) bien que les études s'étalent sur 3 ans après le Bac.

2) **LE CONTENU** : nous privilégions dans l'ordre :

   1. les diplômes professionnels du travail social, diplômes professionnels jeunesse et sport et autres diplômes professionnels dans le domaine socio-éducatif
   2. les diplômes non professionnels mais dans le domaine socio-éducatif et sciences humaines.
   3. viennent en dernière position les diplômes qui sont à la fois non professionnels et hors champ socio-éducatif.

REMARQUES :

1) Le classement indiqué correspond au classement à l'embauche d'un nouveau salarié sans expérience. Les colonnes suivantes indiquent le classement après un ou deux ans d'expérience. *Ex : un nouveau salarié ayant une licence de sciences de l'éducation mais aucune expérience du métier est classé au niveau 2 ; au bout d'un an, le temps de confirmer ses capacités d'éducateur, il est classé au niveau 3 ; après encore un an minimum, il peut être classé au niveau 4 sur un poste d'éducateur spécialisé.*

2) Dans tous les cas, quel que soit le niveau de classement à l'embauche, le nouveau salarié suit la formation interne de base PIME.

3) Les titulaires d'un diplôme belge d'éducateur spécialisé sont classés à l'embauche au niveau 3 ; après un an, le temps de s'approprier le système administratif et juridique français, ils sont classés au niveau 4. Exception : les Educateurs spécialisés sortant de la Haute Ecole du travail social de Bruxelles *(qui est notre partenaire de l'Ecole européenne d'éducateurs)* sont classés directement au niveau 4, dans la mesure où ils ont étudié le système français dans le cadre de leurs études.

4) Cette annexe prend uniquement en compte les diplômes correspondant à des postes dans la famille éducative. Les métiers de la famille AES et diplômes correspondants ne sont pas traités ici.

Diplômes

Proposition de classement et perspectives d'évolution

Intitulé	Niveau	Domaine	**Classement de base sur un poste de niveau correspondant**	Commentaire sur le classement de base	Expérience minimale requise	Expérience+ formation	Autres commentaires
Master pro en Education spécialisée DEIS (diplôme d'état en ingénierie sociale) Master ou DESS en Travail Social, DEMF médiation familiale…	Bac + 5 Niveau I	PRO[2], CHAMP	**4**				Suite possible vers une formation de cadre
Autres Bac +5 pro dans le champ		PRO, CHAMP	**4**				
Master de recherche Ou DEA sc. sociales		NON pro, CHAMP	**4**			VAE ES Conseillée	Suite possible vers une formation de cadre
Autres Bac + 5 non pro mais le champ socio-éducatif			**4**				
Bac ° 5 non Pro Et hors champ		NON pro Hors champ	**3**		2 ans → Niv.4	VAE ES conseillée	Suite possible vers une formation de cadre

[1] PRO : diplôme professionnel, CHAMP : dans le champ socio-éducatif

Diplômes
Proposition de classement et perspectives d'évolution

Intitulé	Niveau	Domaine	**Classement de base sur un poste de niveau correspondant**	Commentaire sur le classement de base	Exp. Min.	Exp.+ form.	Autres commentaires
Maîtrise STAPS BEES 2ème degré (éduc. sportif) Autres Bac + 4 pro dans le champ Maîtrise ou Master 1 - Sc. éduc. - psycho, socio Autres Bac + 4 non pro dans le champ	Bac + 4 Niveau II	PRO CHAMP Non pro CHAMP	**4** **4** **4** **3** **3**	Sur poste d'animateur sportif	 1 an → Niv.4 1 an → Niv.4	 VAE ES Conseillée	Suite possible vers une formation de cadre Suite possible vers une formation de cadre
Licences pro en Travail Social, licence STAPS, DSJEPS DEFA (n'est plus délivré) Licence Sc. éduc. Licence Psycho, sc. sociales Licences d'enseignement général (lettres, Histoire, sc. naturelles, arts plastiques, maths, multimédia etc.)	Bac +3 Niveau II Bac +3 Niveau II	PRO CHAMP Non pro CHAMP PRO CHAMP	**4** **2** **2** **3**	Sur poste d'animateur/éduc. sportif En Mecs En milieu scolaire	 1 an → Niv. 3 + 1 an → Niv. 4 1 an → Niv. 3 + 1 an → Niv. 4 1 an → Niv.4	VAE ES Conseillée VAE ES Conseillée VAE ES Conseillée QP éduc. scol. niveau 4	Suite possible vers une formation de cadre

Diplômes

Proposition de classement et perspectives d'évolution

Intitulé	Niveau	Domaine	**Classement de base sur un poste de niveau correspondant**	Commentaire sur le classement de base	Exp. Min.	Exp.+ form.	Autres commentaires
DEES (éduc. spé) DEETS (Educateur Technique spécialisé DEJE (éducateur de jeunes enfants)	Bac +2 Niveau III	PRO CHAMP	**4** **4** **4 ou 3**	 Structure petite enfance : 4 Autre : 3	 1 an → Niv. 4		Suite possible vers une formation de cadre
DE Assistant Service social Conseiller en insertion pro. DUT sanitaire et social Option éduc. Spé. Option assistant soc.		PRO CHAMP	**4**				
DJEPS DEFA DEUST . animation . activités phys. Sportives et inadaptation DUT sanitaire et social Option animation Socio-culturelle		PRO CHAMP	**4**	Postes d'animateurs /animateur sportifs			
DCESF (Conseiller en économie sociale et familiale) BTS économie sociale et familiale		PRO CHAMP	**4**	Maisons des familles ou Mecs sur poste d'insertion			

Diplômes

Proposition de classement et erspectives d'évolution

Intitulé	Niveau	Domaine	**Classement de base sur un poste de niveau correspondant**	Commentaire sur le classement de base	Exp. Min.	Exp.+ form.	Autres commentaires
DUT informatique + formation pédagogique	Bac +2 Niveau III	PRO CHAMP	**4**	En structure scolaire			
BTS + formation pédagogique spécialisée		PRO CHAMP	**4**	Poste Educ. technique spécialisé			
Autres DUT, BTS		PRO Hors champ	**2**	Poste de moniteur d'atelier	2 ans → Niv. 3	Obtention du DESTS → Niv. 4	Selon conditions générales
Autres bac + 2 non pro		Non pro Hors champ	**1**		**1 an** → Niv. 2	Obtention du DEME → Niv. 3	Selon conditions générales

DIPLOMES DE NIVEAU IV (BAC et BAC +1)

Diplômes

Proposition de classement et perspectives d'évolution

Intitulé	Niveau	Domaine	Classement de base sur un poste de niveau correspondant	Commentaire sur le classement de base	Exp. Min.	Exp. + form.	Autres commentaires
DEME ou ancien CAFME	Bac + 1 Niveau IV	PRO CHAMP	3		3ans → Niv. 4 Par vae ES	1an + form ES →Niv4	La réforme du diplôme de ME (mai 2007) prévoit qu'après 2 ans d'expérience et 1 an de formation, un ME pourra obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé. Il pourra aussi, après 3 ans d'expérience, obtenir le diplôme ES par la VAE.
DEUST 1ère année ou DUT sanitaire et social 1ère année			3				
BPJEPS animation sociale, option public en difficulté	Niveau Bac	PRO CHAMP	3	Poste d'animateur Poste animateur3 Poste éducateur 2	3ans, VAE Djeps → Niv. 4	Ou Form. Djpeps →Niv.4	
BEATEP (Brevet assistant technicien de l'animation) n'est plus délivré	Niveau Bac	PRO CHAMP	3 **2**	Structures famille ou Mecs	3 ans, VAE ME → Niv. 3		
DETISF (technicien d'intervention sociale et familiale)	Niveau Bac	PRO CHAMP	3			Form. ME → Niv. 3	Passage sur un poste de niveau 4 après diplôme, selon les conditions générales
BAC PRO Services de proximité et vie locale			**2**		1 an → Niv. 2	Form. ME → Niv. 3	
DUT 1ère année		PRO	**1**				
DEUG année	Bac +1	CHAMP	**1**				
Bac enseignement Général	BAC	Hors CHAMP					
Bac pro.							
BEES 1er degré (brevet éduc. Sportif)							
BAPAAT (brevet aptitude professionnelle d'assistant animation technicien)	Infra BAC		**2**	Poste d'animateur ou éducateur 2		1 an → Niv. 3	Selon les conditions générales

DIPLOMES DE NIVEAU V (infra bac)

Qualification Proposition de classement et perspectives d'évolution							
Intitulé	Niveau	Domaine	Classement de base sur un poste de niveau correspondant	Commentaire sur le classement de base	Exp. Min.	Exp. + form.	Autres commentaires
Qualification de branche (175H) **Maîtresse de Maison** Qualification de branche (175H) **Surveillant de nuit**	Infra bac Niveau V	PRO CHAMP	2			Obtention du DETISF→ Niv. 3	Selon conditions générales Pas de promotion Surveillant de nuit au niveau 3 - reconversion vers un autre métier
CQFMA (moniteur atelier)			2	Filière scolaire		Obtention de la QP éduc. scol. niveau 3→Niv 3	Selon conditions générales
DPAP (diplôme professionnel auxiliaire de puériculture)			2	Maison des familles, Structure petite enfance			
DEAF (assistant familial) 120H			2				
DEAVS (auxiliaire vie sociale),			2				
CAP petite enfance DEAMP (aide médico-psychologique (350H			2	Maison des familles ou Mecs			
CAP (autres) BEPC		PRO Hors champ	1		1 an → Niv. 2	Obtention d'un diplôme Pro niveau 3 → Niv. 3	Selon conditions générales

N.B.

LE BAFA et le BAFD sont des brevets non professionnels du Ministère Jeunesse et Sports. Ils ne donnent pas lieu à un classement en tant que tels. En revanche, ils constituent un plus pour une future formation / VAE ME ou Bpjeps (le BAFA) ou pour une évolution vers une fonction de cadre (le BAFD).

ACCORD COLLECTIF

du 4 juillet 2018

RELATIF AUX

ASSISTANTS FAMILIAUX

SOMMAIRE

PREAMBULE 4
CADRE JURIDIQUE 5
CHAMP D'APPLICATION 5
ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION 5
- *Entrée en vigueur* *5*
- *Révision* *5*
- *Dénonciation* *6*

ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX 6
ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GENERALES CONVENTIONNELLES APPLICABLES 6
ARTICLE 3 - ENGAGEMENTS UNILATERAUX APPLICABLES 7
ARTICLE 4 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD 7
ARTICLE 5 - DEPOT LEGAL ET PUBLICITE 7

ACCORD COLLECTIF
RELATIF AUX ASSISTANTS FAMILIAUX

ENTRE

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

d'une part,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

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

Les **SNEC-CFTC** et **CFTC Santé-Sociaux** représentées 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

Compte tenu de la spécificité du métier d'assistant familial, ces salariés relèvent d'un régime légal particulier en matière de droit du travail fixé dans le code de l'action sociale et des familles[1].

Ils bénéficient donc d'un statut professionnel propre, principalement régi par le code de l'action sociale et des familles. Seules certaines dispositions du code du travail, limitativement énumérées par le code de l'action sociale et des familles, leurs sont applicables.

Soucieux de reconnaître la pleine et entière appartenance de ces salariés à la communauté éducative de la Fondation Apprentis d'Auteuil, les partenaires sociaux ont décidé de réfléchir à une intégration des assistants familiaux à la convention d'entreprise de la Fondation Apprentis d'Auteuil qui marquerait la reconnaissance de leur pleine participation au travail éducatif mené envers les jeunes accueillis tout en respectant le particularisme de leur métier.

De même que le code du travail n'est pas applicable en l'état aux assistants familiaux, les dispositions de la convention d'entreprise de la Fondation Apprentis d'Auteuil doivent être adaptées à la spécificité de leur métier et tenir compte des contraintes locales importantes liées au financement des prestations d'assistants familiaux par les Conseils Départementaux.

A cet égard, les partenaires sociaux ont constaté que la présence forte des Conseils départementaux dans le recrutement d'assistants familiaux entrainait la création de marchés locaux de l'emploi rendant difficile l'harmonisation du statut des assistants familiaux, notamment concernant leur rémunération.

Néanmoins, les négociations menées par les directeurs d'établissement avec les Conseils départementaux sur la rémunération des assistants familiaux doivent tendre à l'harmonisation des pratiques en la matière au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Cette négociation est systématiquement intégrée aux négociations annuelles du budget de l'établissement. Dans ce cadre, la direction assure la communication et au partage d'informations sur le statut des assistants familiaux et les pratiques départementales auprès de l'ensemble des établissements employant des assistants familiaux.

Au regard de ce contexte, le présent accord a donc pour objet de compléter et d'améliorer le statut légal des assistants familiaux employés par la Fondation Apprentis d'Auteuil en précisant les dispositions conventionnelles et engagements unilatéraux qui leurs sont applicables, ainsi que leur modalité d'application adaptée à la spécificité de leur métier.

Il s'agit donc avec cet accord élaboré en concertation avec les organisations syndicales centrales :

- de clarifier le statut des assistants familiaux salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil,
- de reconnaitre leur appartenance à la famille éducative non cadre tout en adaptant le cadre conventionnel qui ne peut lui être appliqué en l'état au regard de la spécificité du métier d'assistant familial et de leur statut légal spécifique,
- de définir les dispositions conventionnelles et les engagements unilatéraux qui peuvent leur être appliqués et les éventuelles modalités particulières d'application,

pour construire un cadre attentif au bien-être au travail des assistants familiaux, alliant reconnaissance de leur participation à la communauté éducative, et nécessités liées à leur activité particulière.

En d'autres termes, le présent accord a donc pour objectif de compléter et d'améliorer le statut légal des assistants familiaux salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

[1] Titre II, Chapitres 1 et 3 du code de l'action sociale et des familles

CELA AYANT ETE EXPOSE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2222-5 du Code du travail.

Il vaut dénonciation de tous les accords, usages et engagements unilatéraux portant sur le même objet en vigueur au sein des différents établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des assistants familiaux salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

A la date de signature du présent accord, l'assistant familial est celui qui accueille habituellement et de manière permanente des mineurs et jeunes majeurs de moins de 21 ans à son domicile selon la règlementation du code de l'action sociale et des familles[2].

ENTREE EN VIGUEUR – REVISION - DENONCIATION

➢ Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er juillet 2018.

Le présent accord 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.

Par ailleurs, il est convenu entre les signataires du présent accord qu'en cas d'ouverture d'une négociation de révision de l'avenant famille éducative non cadre du 1er juillet 2010, le présent accord fasse simultanément l'objet d'une révision.

[2] Article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles

➢ 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 3 mois susvisé, sauf application d'un accord de substitution.

ARTICLE 1 - PRINCIPES GENERAUX

La Fondation Apprentis d'Auteuil applique le statut légal prévu dans le Code l'action sociale et des familles aux assistants familiaux qu'elle emploie.

Les dispositions conventionnelles négociées par les partenaires sociaux au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil et les engagements unilatéraux n'ont vocation à s'appliquer aux assistants familiaux qu'en application d'une mention expresse et/ou lorsqu'ils n'entrent pas en contradiction avec le statut légal qui leur est applicable.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS GENERALES CONVENTIONNELLES APPLICABLES

Sous réserve des dispositions de l'article 1, l'assistant familial salarié de la Fondation Apprentis d'Auteuil bénéficie des dispositions conventionnelles ci-après :

- L'avenant de révision n°5 du 17 novembre 2015 des accords collectifs relatifs au régime des frais de santé des collaborateurs cadres et non cadres du 15 décembre 2004 ;
- L'avenant de révision du 17 novembre 2015 de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance du 19 décembre 2007 ;
- La Prime d'Education Grands Enfants (PEGE) mise en place par accord collectif du 21 décembre 2005[3] : pour l'application de cette disposition, les assistants familiaux sont considérés comme étant à temps plein, quel que soit le nombre de jeunes accueillis à leur domicile et la durée de cet accueil ;
- Les accords sur la formation professionnelle du 10 avril 2015 ;
- Les accords sur la GPEC du 10 avril 2015 ;
- L'avenant n° 1 du 16 juin 2017 portant révision partielle de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 juin 2014[4] ;
- Les accords PEE et PERCCO du 19 juin 2015 ;
- L'accord à durée déterminée du 4 décembre 2017 sur la priorité d'attention aux personnels dans une Gestion Active de l'Emploi ;
- L'accord cadre à durée déterminée du 4 décembre 2017 pour l'accompagnement des restructurations à la Fondation d'Auteuil ;

[3] Article 4 de l'accord collectif sur la négociation annuelle concernant les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail du 21 décembre 2005

[4] A titre d'exemple du principe exposé à l'article 1 du présent accord, le télétravail durant la grossesse visé à l'article 2.2.1 de l'accord égalité F/H ne peut être appliqué aux assistants familiaux

- Les congés pour évènements familiaux dont bénéficient les autres salariés de la Fondation d'Auteuil ;
- L'analyse des pratiques telle que définie à l'article 3.2.2 de l'avenant de révision de la Famille Educative Non Cadre (FENC) du 1er juillet 2010.

ARTICLE 3 - ENGAGEMENTS UNILATERAUX APPLICABLES

Il est rappelé que la Fondation Apprentis d'Auteuil s'est engagée de façon unilatérale à appliquer les dispositifs suivants aux assistants familiaux :

- Le Supplément Familial de Traitement (SFT),
- La prime médaille du travail/médaille du Père Brottier.

Comme pour les autres salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil, ces dispositions constituent des engagements unilatéraux[5].

Par ailleurs, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à appliquer aux assistants familiaux l'indemnité de licenciement telle que prévue par le code du travail et non celle visée par le code de l'action sociale et des familles.

ARTICLE 4 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

En application des dispositions de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, il est institué une commission nationale pour le suivi du présent accord.

Cette commission est composée des membres de droit suivant :

- un délégué syndical par organisation syndicale signataire du présent accord,
- trois représentants de la direction générale.

Par ailleurs, les membres de droit peuvent solliciter des invités selon les modalités suivantes :

- deux invités par organisation syndicale signataire,
- deux invités pour la direction générale.

La commission de suivi se réunit à la demande de la direction ou des organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle est chargée :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord,
- de proposer des mesures d'ajustement au regard des problématiques rencontrées pour l'application de l'accord,
- de prendre des avis interprétatifs de l'accord si nécessaire.

ARTICLE 5 - DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

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.

[5] La mention de ces engagements unilatéraux dans le présent accord a pour but une meilleure lisibilité du statut applicable aux assistants familiaux salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil mais ne leur confère pas un caractère conventionnel

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 4 juillet 2018.

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

Pour le syndicat FEP-CFDT
Madame Fabienne HILLION

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

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

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

DIRECTIONS DES RELATIONS HUMAINES
Direction des Relations Sociales

FONDATIONAPPRENTIS 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