



ACCORD RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CADRE JURIDIQUE.....	6
CHAMP D'APPLICATION.....	6
ENTREE EN VIGUEUR – DUREE- REVISION – DENONCIATION.....	6
➤ Entrée en vigueur.....	6
➤ Durée.....	6
➤ Révision.....	7
CHAPITRE 1 : LA QUALITE DES RELATIONS AU TRAVAIL.....	8
ARTICLE 1.1. RENFORCER L'ADHESION AUX VALEURS DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL POUR TOUS LES COLLABORATEURS.....	8
1.1.1. Temps d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.....	8
1.1.2. Approche partagée de la QVCT chez tous les collaborateurs.....	8
1.1.3. La QVCT ancrée dans la démarche managériale.....	9
1.1.4. Identification de référents QVCT Région.....	9
1.1.5. Un suivi de la QVCT via une enquête annuelle.....	9
ARTICLE 1.2. RENFORCER LA QUALITE DU LIEN MANAGERIAL.....	9
1.2.1. La Charte de Management, document repère pour la qualité du management et des relations de travail au sein de la Fondation.....	9
1.2.2. L'expression des attentes mutuelles favorisée.....	10
1.2.3. Accompagnement des managers.....	10
CHAPITRE 2 : L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE	11
ARTICLE 2.1. AMELIORER LA CONCILIATION DES TEMPS ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	11
2.1.1. Une amélioration des planifications engagée sous l'angle de la QVCT.....	11
2.1.2. Mieux suivre la charge de travail des salariés.....	11
2.1.3. Déconnexion et télétravail.....	11
ARTICLE 2.2. VEILLER A L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE	12
2.2.1. Entretien de retour de congé de longue durée pour raisons familiales.....	12
2.2.2. Mesures d'accompagnement du congé parental d'éducation.....	13
2.2.3. Les moments particuliers de la vie de famille.....	13
2.2.4. Les congés enfants malades.....	13
2.2.5. Soutien à l'allaitement.....	13
2.2.6. Présence d'un parent à la rentrée scolaire.....	13
2.2.7. Possibilité pour les collaborateurs de recourir au dispositif Ecoute Infos-Familles.....	14
2.2.8. Sensibilisation des managers aux situations de violence intra-familiale que peuvent rencontrer les collaborateurs.....	14
2.2.9. Création d'un livret Parentalité destiné aux salariés.....	14
2.2.10. Poursuite des actions de soutien au logement pour les salariés.....	14
2.2.11. Soutien des proches aidants.....	14
CHAPITRE 3 : L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES	16
ARTICLE 3.1. DEFINITION.....	16
ARTICLE 3.2. BENEFICIAIRES.....	16
ARTICLE 3.3 OBJECTIFS DE L'ESPACE DE DISCUSSION.....	16
ARTICLE 3.4. ORGANISATION DE L'ESPACE DE DISCUSSION.....	17
3.4.1. Mise en œuvre de l'espace de discussion.....	17
3.4.2. Animation de l'espace de discussion.....	17
3.4.3. Compte rendu des réunions.....	18
3.4.4. Kit sur les espaces de discussion.....	18

CHAPITRE 4 : MESURES VISANT A AMELIORER LA MOBILITE DURABLE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL.....19

ARTICLE 4.1. SALARIES CONCERNES.....	19
ARTICLE 4.2. DEPLACEMENTS CONCERNES.....	19
ARTICLE 4.3. MODES DE TRANSPORTS CONCERNES.....	19
ARTICLE 4.4. MONTANT DU FORFAIT MOBILITES DURABLES ET MODALITES DE VERSEMENT.....	20
4.4.1. Articulation du forfait mobilités durables avec les frais d’abonnement à un service de transport public.....	20
4.4.2. Situation des salariés à temps partiel.....	20
ARTICLE 4.5. SENSIBILISATION A LA SECURITE DES DEPLACEMENTS.....	21

CHAPITRE 5 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET MISE EN PLACE D’UN PLAN D’ACTION.....22

ARTICLE 5.1. PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	22
5.1.1 Identification des risques pour mieux agir grâce au Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	22
5.1.2 Formation des managers.....	22
5.1.3. Sensibilisation de tous les collaborateurs.....	23
ARTICLE 5.2. ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS FACE AUX SITUATIONS EMOTIONNELLES GENEREES PAR LE CONTACT AVEC LES PUBLICS EN DIFFICULTE..	23
5.2.1. La ligne d’écoute et de soutien destinée aux collaborateurs témoins ou victimes.....	23
5.2.2. Formation pour faire face aux situations de violence.....	23
ARTICLE 5.3. ACCOMPAGNER LES SITUATIONS A RISQUE.....	24
5.3.1. Harmonisation des procédures d’enquête harcèlement.....	24
5.3.2 Prévention des situations de harcèlement moral et sexuel.....	24
5.3.3. Poursuite des actions spécifiques pour la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.....	25
ARTICLE 5.4. INTEGRER UNE NOUVELLE APPROCHE DE REGULATION DES RELATIONS DE TRAVAIL VIA UN DISPOSITIF DE MEDIATION.....	25

CHAPITRE 6 : MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD ET DE RENDEZ-VOUS.....26

ARTICLE 6.1. INDICATEURS DE SUIVI.....	26
ARTICLE 6.2. COMMISSION DE SUIVI.....	27
ARTICLE 6.3. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD.....	27
LISTE DES ANNEXES.....	29
Annexe 1 : Charte de management.....	30
Annexe 2 : Tableau récapitulatif des congés « événements familiaux » pour les salariés.....	31
Annexe 3 : Tableau récapitulatif des congés « enfant malade » pour les salariés.....	32
Annexe 4 : Modèle d’attestation sur l’honneur pour bénéficier du forfait « mobilités durables »..	33
Annexe 5 : Glossaire.....	34
Annexe 6 : Charte des 15 engagements signée en décembre 2014.....	36

ENTRE

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 rue Jean de la Fontaine, 75781 Paris cedex 16, représentée par Monsieur Luc FOSSEY, en sa qualité de Directeur des Relations Humaines,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- **La FNAS-FO** représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué syndical central,
- **La FEP-CFDT** représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué syndical central,
- **La Fédération CFTC Santé-Sociaux** représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

d'autre part,

PREAMBULE

La Fondation Apprentis d'Auteuil, au regard de ses engagements et de ses activités, place l'Humain au cœur de ses préoccupations.

L'ambition de promouvoir la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (ci-après dénommée QVCT) au sein des collectifs de travail a été renforcée en tenant compte des évolutions récentes de la société et l'émergence de nouvelles attentes fortes d'équilibre de vie et de QVCT chez les salariés.

Ancrer la QVCT est ainsi essentiel afin d'attirer de nouveaux talents et fidéliser les équipes.

Cette priorité est très clairement affirmée au sein des différents documents repères de la Fondation.

Dans le cadre de cet accord, pour permettre une meilleure qualité de vie, la Direction et les organisations syndicales réaffirment leur volonté

- De veiller que chaque salarié trouve du sens à son travail tout au long de sa vie professionnelle.
- De développer les compétences managériales.
- D'améliorer les process et outils afin de réguler la charge de travail.
- De soutenir les collaborateurs dans le temps, avec des pratiques d'écoute et d'accompagnement, l'aménagement des rythmes et des modalités de travail, le développement de la transversalité et ainsi construire un collectif plus fort.
- De prévenir les risques psychosociaux et d'accompagner les situations préoccupantes.
- De s'engager en faveur d'une écologie intégrale juste.

Afin que cet accord réponde aux réalités du terrain et prenne en compte les attentes des salariés, une vaste consultation a été menée fin 2022- début 2023.

Ainsi, par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales manifestent leur volonté de :

- Construire une QVCT conformément à la définition de la qualité de vie au travail à Apprentis d'Auteuil, c'est-à-dire une QVCT, centrée sur la qualité du travail et des relations au travail.
- Construire une dynamique plus globale d'amélioration continue de la qualité, dans laquelle tous les collaborateurs et managers s'engagent, afin de progresser dans la durée dans l'accompagnement des publics accueillis.
- Favoriser le pouvoir d'agir des collaborateurs dans le souci de promouvoir un environnement de travail facilitant la responsabilité de l'ensemble des collaborateurs.
- Accompagner les salariés et les aider à mettre en œuvre un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Par ailleurs, ils rappellent que la QVCT est l'affaire de tous :

- Le COMEX définit les objectifs stratégiques et affirme sa volonté d'engager la fondation dans une démarche d'amélioration continue de la QVCT.
- Les collaborateurs participent à la QVCT en faisant preuve de respect, de bienveillance et d'écoute.
- La famille RH définit les actions nécessaires au déploiement d'une politique QVCT pour tous les collaborateurs. Elle est en charge de son pilotage et veille au suivi d'indicateurs.
- Les managers occupent un rôle-clef tel qu'indiqué notamment dans la charte de management (*Annexe 1*) : « *ils suscitent un élan coopératif et organisent le travail en conséquence... Ils fixent des objectifs cohérents et accessibles... Ils garantissent l'équité, veillent à l'unité d'équipe et participent à l'amélioration continue de la qualité du travail effectué* ».
- Les Organisations Syndicales contribuent à la QVCT par leurs propositions. Elles sont également actrices de sa construction dans le cadre des négociations. Via un dialogue social constructif, la Direction et les Organisations Syndicales (par l'intervention des DSC) contribuent à la formalisation de la politique QVCT.
- Les Représentants du Personnel veillent à la mise en œuvre des accords et peuvent agir sur la prévention dans la détection de situations difficiles, individuelles et collectives.

Enfin, la QVCT résultant d'un ensemble de mesures plus vastes que les thèmes abordés dans cette négociation, il est précisé qu'il existe déjà au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil les accords suivants :

- Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations du 19 décembre 2024
- Un accord relatif au télétravail du 19 décembre 2024
- Un accord relatif à la déconnexion du 1^{er} septembre 2020
- Un accord collectif relatif au régime de prévoyance signé le 21 juin 2021 (avenant n° 2)
- Un accord collectif relatif aux frais de santé du 17 novembre 2015 (avenant n°5)
- Un accord relatif au dialogue social du 11 janvier 2024

CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la « loi Rebsamen » de 2015, des ordonnances « Macron » de 2017 et dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels du 19 juin 2013, 20 décembre 2020, du 11 Avril 2021 et enfin de la loi Santé au travail du 2 août 2021.

Si l'art L.2242-1 du code du travail prévoit une négociation obligatoire annuelle pour les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail (dit « Bloc 2 »), l'art L.2242-10 du code de travail donne la possibilité aux négociateurs de modifier cette périodicité par accord de méthode majoritaire dans la limite de quatre ans.

C'est dans ce contexte qu'un accord de méthode a été signé le 1er avril 2021 au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil actant une périodicité de 4 ans pour la négociation relative à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Le présent accord, qui fait suite à l'accord de méthode du 1er avril 2021, traduit une étape essentielle dans la volonté de la Direction et des partenaires sociaux d'améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

En conséquence, à compter de la date d'application du présent accord, les dispositions des accords en vigueur au sein de la Fondation portant sur le même objet que le présent accord cesseront de s'appliquer.

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

CHAMP D'APPLICATION

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

Certaines dispositions peuvent également bénéficier aux enseignants Etat exerçant dans un établissement de la Fondation. Dans ce cas, il est indiqué le terme « collaborateurs » à la place de « salariés ».

ENTREE EN VIGUEUR – DUREE- REVISION – DENONCIATION

➤ Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature, soit le 15 septembre 2025.

➤ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail et à l'article 2 de *l'accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail* signé le 1^{er} avril 2021.

➤ Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent éventuellement être révisées en tout ou partie en application de l'article [L.2222-5](#) du Code du travail.

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.

CHAPITRE 1 : LA QUALITE DES RELATIONS AU TRAVAIL

La qualité des relations au travail est un facteur déterminant pour le bien-être des collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil et donc pour la qualité de la prise en charge des bénéficiaires.

ARTICLE 1.1. RENFORCER L'ADHESION AUX VALEURS DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL POUR TOUS LES COLLABORATEURS

1.1.1. Temps d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés

Afin de faciliter l'intégration et la fidélisation des nouveaux collaborateurs, les Directions Régionales RH et le Siège sont invités à poursuivre la systématisation des temps d'accueil et d'intégration, dans l'année de la prise de poste.

En effet, les parties reconnaissent que ces événements autour de l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs sont particulièrement importants pour renforcer l'appropriation et l'adhésion aux valeurs et aux documents repères de la fondation, comprendre son fonctionnement et découvrir la diversité des métiers et des dispositifs d'accompagnement. Tous les nouveaux salariés sont invités à suivre la formation en e-learning « les fondamentaux d'Apprentis d'Auteuil ». Celui-ci est à la disposition de tous les collaborateurs via Zidore.

La mise en œuvre concrète de ces parcours d'intégration est confiée aux Régions et au Siège avec l'appui de la Direction des Relations Humaines.

Pour renforcer la cohésion et le sentiment d'appartenance à la Fondation, la Direction rappelle l'importance de célébrer, au sein des équipes, les temps forts des parcours professionnels (célébration de réussites d'équipe, remise de médaille du travail et de la médaille du Père Brottier départ en retraite...), elle insiste également sur la présence aux temps institutionnels existant au sein des établissements.

Concernant les événements autour des parcours des salariés, la Direction et les Organisations Syndicales attirent l'attention sur l'importance de traiter tous les salariés avec équité.

1.1.2. Approche partagée de la QVCT chez tous les collaborateurs

La QVCT ne peut progresser au sein de la Fondation que si l'engagement à la développer est partagé par tous les collaborateurs.

Afin d'aider le collectif à mieux s'approprier la vision de la qualité de vie au travail définie par la Fondation, il est convenu de :

- Mettre en œuvre des sensibilisations destinées à tous les collaborateurs lors de temps forts nationaux, (journée pré-rentree, assemblée des salariés...),
- Créer des événements spécifiques (exemple : Semaine de la QVCT).

Comme la QVCT doit se vivre au plus près des réalités du terrain, les régions, directions et établissements sont invités à créer des événements QVCT lors de temps forts comme les assemblées générales, séminaires de rentrée, occasions privilégiées.

1.1.3. La QVCT ancrée dans la démarche managériale

Parce que la qualité de vie au travail est un enjeu managérial essentiel, il est convenu qu'une fois par an, soit organisé un CODIR dédié à la QVCT, en lien le cas échéant avec d'autres collectifs comme CODACQ, COPIL dédié... au niveau de l'établissement ou de la direction.

Les personnes présentes dans ce temps dédié seront les membres du CODIR établissement ou de la direction ainsi que le Responsable RH du périmètre.

La réunion sera enrichie par les remontées des réunions d'équipe consacrées à l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés (via les espaces de discussion- cf. chap 3), des indicateurs RH et les résultats des enquêtes collaborateurs. Ces données permettront d'avoir des éléments de diagnostic et des états des lieux objectifs.

1.1.4. Identification de référents QVCT Région

Un référent QVCT sera identifié au sein de chacun des périmètres de la Fondation (régions et Siège). La mission de ce référent consistera à coordonner, avec le Pôle National QVCT, les actions à mener au sein de chacun des périmètres, via les RRH opérationnels. Ces derniers, accompagneront les directeurs et les managers, premiers acteurs pour développer la QVCT au sein des établissements.

1.1.5. Un suivi de la QVCT via une enquête annuelle

Dans la volonté d'améliorer de manière continue la QVCT, la Direction s'engage à mettre en place des enquêtes collaborateurs, à minima 1 fois par an.

Après présentation des résultats au COMEX, une communication est prévue à l'attention :

- Des délégués syndicaux centraux,
- De tous les salariés via leur ligne managériale.
- De tous les collaborateurs via leur équipe de rattachement.

Les managers seront mobilisés avec les équipes RH pour mener à bien les plans d'action au plus près du terrain.

Cette enquête donnera également lieu à une information au CSE Central ainsi que dans les CSE régionaux.

ARTICLE 1.2. RENFORCER LA QUALITE DU LIEN MANAGERIAL

1.2.1. La Charte de Management, document repère pour la qualité du management et des relations de travail au sein de la Fondation

Au travers de la Charte de Management (*Annexe 1*), document de référence en lien direct avec la culture de la Fondation, la Direction a souhaité orienter les lignes directrices du management afin de :

- Fournir des repères communs, un langage et des pratiques pour guider le management et la coopération dans le travail,
- Améliorer de manière continue la qualité du management et des relations de travail.

Pour que ce document repère soit connu et mis en application, la Direction des Relations Humaines veillera à ancrer la Charte du Management dans le futur parcours managérial dont le déploiement est prévu de manière progressive à partir au cours de l'année 2026.

1.2.2. L'expression des attentes mutuelles favorisée.

Les parties s'accordent sur le fait que la qualité du lien managérial de proximité est un des leviers d'action de la mise en œuvre de la QVCT.

A cet effet, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à :

- Introduire un temps d'échange sur la qualité de la relation entre salariés et managers, afin que chacun puisse exprimer ses attentes dans les entretiens annuels.

1.2.3. Accompagnement des managers

Les managers remplissent un rôle clé dans le déploiement d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail.

Par l'accompagnement qu'ils apportent à leurs équipes de travail, les managers de proximité aident les collaborateurs à trouver du sens dans leur travail et à réaliser leurs missions dans un climat de confiance. Ils régulent et animent leurs équipes et agissent ainsi en faveur du développement de la qualité de vie au travail au sein de celles-ci.

Aussi, afin de faire progresser la QVCT, les parties souhaitent maintenir un accompagnement des managers notamment au travers :

- D'un parcours de formation managériale destiné à tous les managers incluant une sensibilisation à la QVCT
- De temps de sensibilisation dédiés à la QVCT dans les conventions régionales et/ou managériales, séminaires de Codir...

Dans les entretiens annuels de tous les managers, un objectif managérial en lien avec la Charte de Management est inclus parmi les 5 objectifs déterminés.

L'équipe RH nationale travaillera sur les outils d'accompagnement.

CHAPITRE 2 : L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

La conciliation des temps de la vie professionnelle et de la vie personnelle est un élément déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle demande d'agir, par des mesures adaptées, sur l'organisation du travail et également sur la mise à disposition de communications et mesures destinées aux salariés.

ARTICLE 2.1. AMELIORER LA CONCILIATION DES TEMPS ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

2.1.1. Une amélioration des planifications engagée sous l'angle de la QVCT

Consciente que les horaires de travail sont un élément qui influence directement le bien-être au travail, la direction s'engage à mettre en œuvre une coordination nationale afin de :

- Créer et déployer des outils facilitateurs à la planification
- Former et conseiller à la planification les différents acteurs du terrain
- Harmoniser le process annuel et proposer des indicateurs communs.

La Direction veillera également, sauf situations exceptionnelles, à ce que les équipes participent au temps de l'élaboration des planifications.

2.1.2. Mieux suivre la charge de travail des salariés

Le suivi de la charge de travail est au cœur de la relation entre le manager et l'équipe.

Le déploiement d'outils de mesure de l'activité permet d'alimenter les échanges entre le manager et le salarié.

Pour les cadres au forfait jour, le suivi de la charge de travail s'établit en lien avec l'accord Cadre. Ce suivi est opéré via des outils de gestion des temps et lors de l'entretien annuel.

Ces retours ne rendent pas compte de l'ensemble des dimensions du travail mais, au sein d'un dialogue constructif, ils permettent, le cas échéant, de mieux adapter les objectifs aux moyens, d'arbitrer et de mieux anticiper.

2.1.3. Déconnexion et télétravail

L'accord relatif à la déconnexion, signé le 26 juin 2020, entre les partenaires sociaux affirme leur volonté de protéger et de préserver la santé des salariés en veillant à la bonne application du droit à la déconnexion et ce, notamment, grâce à la garantie du respect de leur droit au repos (repos quotidien, repos hebdomadaire et congés) et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il vise également à améliorer la qualité de vie au travail de chaque salarié en plaçant les technologies de l'information et de la communication (TIC) au service de la qualité de vie au travail et en favorisant la mise en place d'une gestion raisonnée des TIC pendant le temps de travail et hors temps de travail.

De même, la mise en œuvre du télétravail, par accord collectif depuis 2020 ; répond notamment à un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, limitant la fatigue, le stress et les risques associés liés aux trajets domicile / lieu de travail.

Afin de favoriser la conciliation entre temps professionnel et temps personnel, les parties affirment que l'accord à durée indéterminée relatif à la déconnexion, signé le 26 juin 2020 au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil, s'applique pleinement aux salariés en télétravail.

Elles rappellent que l'utilisation des TIC, mises à disposition des salariés en télétravail, doit respecter la vie personnelle de chacun.

A cet effet, il est souligné que tant le responsable hiérarchique que le salarié en télétravail doivent respecter le droit à une déconnexion des outils de communication à distance pendant les périodes de repos hebdomadaires et quotidiens.

ARTICLE 2.2. VEILLER A L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

A la Fondation Apprentis d'Auteuil, sont entendus comme des congés de longue durée, les congés à temps complet d'une durée minimale de 4 mois consécutifs pris pour raisons familiales soit à date de signature de ce présent accord :

- Le congé maternité (art. L1225-17 et suivants du code du travail)
- Le congé d'adoption (art. L1225-37 et suivants du code du travail)
- Le congé parental d'éducation, à temps complet d'au moins 4 mois consécutifs (art. L1225-47 et suivants du code du travail)
- Le congé de solidarité familiale, à temps complet d'au moins 4 mois consécutifs (art. L312-16 et suivants du code du travail)
- Le congé de soutien familial à temps complet d'au moins 4 mois consécutifs (art. L3142-22 et suivants du code du travail).

2.2.1. Entretien de retour de congé de longue durée pour raisons familiales

Pour faciliter le retour des salariés et améliorer les conditions de reprise du travail, il est organisé un entretien par le responsable hiérarchique lors de son retour au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Il a pour objectif :

- D'évoquer les conditions de reprise du poste et d'envisager les mesures d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité compte-tenu des évolutions advenues pendant l'absence du salarié.
- De tenir informé le salarié concerné des événements qui ont eu lieu pendant son absence qui concernent directement sa direction et/ ou son établissement.
- De déterminer les souhaits et/ou besoins d'actions de formation.

Le temps passé par le salarié au déroulement de cet entretien est assimilé à du temps de travail. Ces entretiens sont suivis via le logiciel SymetRHie.

En complément de cet entretien de retour, des mesures d'accompagnement spécifiques sont proposées dans une politique QVCT. Elles comprendront notamment :

- Un entretien de départ
- Un dispositif de passation de reprise,
- Un tutorat de reprise lors du retour du congé d'éducation parental d'éducation.

2.2.2. Mesures d'accompagnement du congé parental d'éducation

Les différentes dispositions d'accompagnement (prise en compte du congé parental dans le calcul de l'ancienneté, application de l'augmentation générale aux salariés en congé parental d'éducation...) sont traitées dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil du 19 décembre 2024.

2.2.3. Les moments particuliers de la vie de famille

Il existe au sein de la Fondation plusieurs congés en lien avec des événements familiaux plus favorables que la loi. Un tableau récapitulatif des congés figure en *annexe 2*.

2.2.4. Les congés enfants malades

Il existe au sein de la Fondation plusieurs congés « enfant malade » plus favorables que les dispositions légales. Un tableau récapitulatif des congés figure en *annexe 3*

Ces congés peuvent être pris par demi-journée, ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre.

Ces journées s'imputent sur les absences légales ayant le même objet.

2.2.5. Soutien à l'allaitement

Pour soutenir les femmes qui font le choix d'allaiter, la Fondation rémunère l'heure dite « heure d'allaitement » prévue par l'article L.1225-30 du code du travail.

2.2.6. Présence d'un parent à la rentrée scolaire

Soucieux de favoriser la parentalité, les parties signataires mettent en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaires des enfants.

Ainsi, lors de chaque rentrée scolaire, les salariés peuvent accompagner leurs enfants.

Ce temps d'absence, pris sur le temps de travail planifié du salarié, est assimilé à du temps de travail effectif.

L'autorisation d'absence varie de 1 à 3 heures selon la distance de l'école par rapport au lieu de travail du salarié et les nécessités d'organisation du service évaluées par le responsable hiérarchique. La demande d'absence doit être formulée auprès du responsable hiérarchique au moins une semaine avant la date d'absence.

Si les deux parents sont salariés de la Fondation, l'autorisation d'absence ne bénéficie qu'à l'un deux.

Si dans une même équipe, l'absence de deux salariés génère une perturbation sérieuse, un ordre de priorité sera établi en privilégiant l'absence du salarié ayant les enfants les plus jeunes.

Un salarié d'un enfant porteur de handicap reconnu sera, dans tous les cas, prioritaire.

Cette mesure s'applique à chaque rentrée des classes jusqu'à la rentrée en classe de 6ème, et étendue, jusqu'au 18 ans de l'enfant en situation de handicap, pour une entrée dans une institution.

2.2.7. Possibilité pour les collaborateurs de recourir au dispositif Ecoute Infos-Familles

Conscients que les parents peuvent rencontrer des difficultés à exercer leur rôle de parents, les parties offrent, aux collaborateurs, la possibilité de faire appel, en toute confidentialité, au dispositif Ecoute Infos-Familles : ils peuvent se faire aider par un écoutant ou le cas échéant recevoir des précisions sur les processus et les démarches possibles (information préoccupante, démarche de soins..., partenaires existants localement).

2.2.8. Sensibilisation des managers aux situations de violence intra-familiale que peuvent rencontrer les collaborateurs

La direction souhaite sensibiliser l'ensemble des managers aux violences intra-familiales, auxquelles peuvent être soumis des collaborateurs de leur équipe, afin de les aider à réagir.

Dans cet objectif, une fiche thématique est créée à l'attention des responsables RH et des managers. Elle est également tenue à la disposition des représentants du personnel. Elle a pour objet de :

- Aider à repérer les signaux faibles,
- Adopter les bonnes postures,
- Savoir vers qui orienter les victimes

2.2.9. Création d'un livret Parentalité destiné aux salariés

Dans une volonté de rendre accessibles à tous les mesures et les contacts en lien avec la parentalité, la Direction communiquera, à l'ensemble des salariés, un livret « *Être Salarié et Parent* », via l'intranet de la Fondation.

Ce livret a pour objet :

- Un rappel du cadre légal,
- Les actions complémentaires qui existent au sein de la Fon, citées dans ce présent accord,
- Des contacts utiles.

2.2.10. Poursuite des actions de soutien au logement pour les salariés

Consciente des difficultés liées au logement que peuvent rencontrer les salariés, la Fondation s'engage à promouvoir l'activité du service « logement » existant et à compléter son offre par la mise à disposition d'une cartographie des ressources externes.

2.2.11. Soutien des proches aidants

Le nombre d'aidants en France est estimé à plus de 11 millions. Parmi ceux-ci, plus d'un aidant sur 2 est salarié.

La Direction souhaite soutenir les salariés concernés. Elle s'engage à communiquer sur les différentes dispositions légales pouvant contribuer à faciliter la situation des aidants, comme le congé de présence parentale.

Ces différentes informations seront présentées dans un guide Proches Aidants, à disposition sur l'intranet.

Il est également envisagé des actions de communication afin que tous les collaborateurs soient sensibilisés aux problématiques de l'aidance. Il est notamment prévu une communication annuelle à l'occasion de la journée nationale des « Aidants ».

Afin d'aider les managers et la famille RH à se saisir de ce sujet, la Fondation s'engage à élaborer une fiche de bonnes pratiques.

CHAPITRE 3 : L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

La reconnaissance d'un droit d'expression donne aux salariés la possibilité de s'exprimer directement et collectivement « *sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* » et de proposer des actions à mettre en œuvre en vue de leur amélioration.

S'il existe déjà de nombreux temps de réunion au sein des équipes de travail, les parties s'accordent pour la mise en place d'un temps dédié appelé « espaces de discussion » pour que les salariés s'expriment collectivement en application des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 3.1. DEFINITION

Le droit d'expression directe et collective des salariés s'exerce :

- Sans intermédiaire, il doit être distingué du recours aux représentants du personnel chargés de représenter les salariés auprès de l'employeur (représentants de proximité, comité social et économique, syndicats...). Il n'a pas vocation à remplacer l'action de ces représentants, mais à la compléter. Il diffère également de l'expression individuelle du salarié auprès de sa hiérarchie.
- Sur le temps et le lieu de travail, en réunion et en qualité de membre d'une collectivité de travail (et non pas dans un rapport individuel). Il diffère de la liberté d'expression qui s'exerce individuellement dans et hors de l'entreprise.

ARTICLE 3.2. BENEFICIAIRES

Ce droit d'expression bénéficie à tous les salariés quelle que soit la nature du contrat qui les lie à la Fondation (CDI, CDD, temps partiel, apprentis), leur ancienneté et quelle que soit la place occupée dans la hiérarchie.

Le personnel d'encadrement, exerçant des responsabilités hiérarchiques, bénéficie d'un espace de discussion qui lui est propre pour aborder les problèmes le concernant.

Les opinions émises par les salariés, dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Il ne doit toutefois pas être exercé avec abus (diffamation, dénigrement, critiques malveillantes, ...).

ARTICLE 3.3 OBJECTIFS DE L'ESPACE DE DISCUSSION

L'espace de discussion vise à identifier les problèmes concrets du quotidien et à trouver des réponses en équipe pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Il peut être mis en place dans tout type d'équipe ou de service existant et pour toute activité (éducative, insertion, scolaire, services généraux, administratifs, CODIR, fonctions supports ...).

La Fondation précise que les espaces de discussion ont pour objectif de :

- Parler du travail réel et de ses conditions d'exercice en équipe ou service,
- Echanger sur les difficultés professionnelles et proposer des pistes d'amélioration,

- Impliquer les salariés en leur donnant la possibilité d'agir sur leur travail et sur l'organisation du travail.

Il s'agit d'un espace de dialogue structuré dédié au fonctionnement des services ou équipes.

ARTICLE 3.4. ORGANISATION DE L'ESPACE DE DISCUSSION

3.4.1. Mise en œuvre de l'espace de discussion

Cet espace de discussion devra, dans la mesure du possible être, programmé après la communication des résultats de l'enquête Collaborateur et avant la tenue du CODIR QVCT.

Il se tient dans un temps de réunion d'équipe ou de service existant.

Il est organisé au moins une fois par an, avant la tenue du CODIR dédié à la QVCT (cf. chap. 1 art. 1.1.3). La feuille de route peut être plus favorable et proposer d'autres modalités d'organisation de ces espaces discussion.

Le manager est responsable de la bonne organisation de ce temps d'échange.

Il fixe le jour, l'heure et le lieu de réunion. Il adresse 8 à 15 jours à l'avance par mail à l'ensemble des membres du groupe une invitation dans laquelle il précise l'objectif de ce temps de réunion ainsi que les thématiques qu'il a éventuellement identifiées à aborder lors de la réunion. Il s'assure de la bonne information de chacun.

Le manager invite les salariés à compléter l'ordre du jour s'ils le souhaitent par retour de mail.

Cet échange a lieu sur le temps de travail, toute absence éventuelle devant être motivée.

Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

3.4.2. Animation de l'espace de discussion

Avant le début des échanges, le manager rappelle l'objectif de l'espace de discussion, ainsi que les thématiques inscrites éventuellement à l'ordre du jour.

Il s'assure de la nomination d'un scribe et d'un animateur.

Les membres de l'équipe ou du service échangent hors de la présence du manager.

L'animateur veille à :

- Favoriser l'implication de tous les participants,
- Être dans une posture impartiale afin d'écouter tous les participants.

En fin de réunion, le manager rejoint le groupe d'expression afin d'entendre les points soulevés par le groupe, et répondre aux éventuelles questions. Le manager apporte soit une réponse directement, soit une réponse ultérieure par écrit.

Le relevé de décisions est transmis aux salariés du groupe, au N+2 et au responsable RH.

Il alimente les discussions lors du CODIR dédié à la QVCT (cf. chap.1, art.1-1-3).

Il est également tenu à la disposition des représentants du personnel.

Dans la mesure de ses possibilités, le N+ 2 assistera à la conclusion de l'échange.

Un suivi des décisions adoptées est réalisé tout au long de l'année. A minima est organisé un bilan de l'avancée de celles-ci, en lien avec l'enquête collaborateur, lors d'un temps de réunion existant,

en présence du responsable hiérarchique dans les 6 mois qui suivent la tenue de l'espace de discussion.

3.4.3. Compte rendu des réunions

Un relevé de décisions est rédigé par un salarié volontaire. Il est réalisé en séance et transmis au plus vite au manager qui se coordonnera avec son N+1 pour y apporter, le cas échéant, des éléments de réponse complémentaire.

Le relevé de décisions doit comprendre :

- La date et lieu de la réunion,
- L'heure de début et de fin de réunion,
- La liste des salariés présents,
- Le nom de l'animateur et du scribe,
- Les questions et thèmes abordés,
- Les réponses apportées par le groupe, le manager et celles restant en attente. Celles-ci feront l'objet de réponses écrites par la direction dans les 3 semaines qui suivent la réunion.

3.4.4. Kit sur les espaces de discussion

La direction s'engage à accompagner les équipes en délivrant un kit d'animation composé de :

- Fiches méthodes dont une fiche sur l'écoute active et sur la formulation de questions ouvertes
- Exemples d'animation,
- Supports d'animation comprenant des précisions sur le rôle de l'animateur, du scribe,
- Modèle d'ordre du jour.

Ces différents documents seront à disposition sur l'intranet.

CHAPITRE 4 : MESURES VISANT A AMELIORER LA MOBILITE DURABLE DES SALARIES ENTRE LEUR LIEU DE RESIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

Les parties considèrent que la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail est autant un enjeu environnemental qu'un enjeu de qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés. Cela se traduit, en complément des actions déjà engagées, par les choix opérés au fil du temps lors du renouvellement du parc automobile et par l'installation progressive de bornes électriques dans les établissements

C'est pourquoi, dès 2021, il a été mis en place un forfait mobilité durable¹.

Les parties souhaitent pérenniser et étendre ce dispositif dans les conditions ci-après définies afin d'encourager les salariés à améliorer leur mobilité entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail et à utiliser, pour ces déplacements, des modes de transport alternatifs et moins polluant.

Ces dispositions remplacent les précédentes dispositions portant sur le même objet prévues en dernier lieu dans l'accord NAO du 27 juin 2024.

ARTICLE 4.1. SALARIES CONCERNES

Dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par le présent accord, bénéficient du forfait « mobilités durables » tous les salariés (apprentis compris), quels que soient la nature de leur contrat de travail, leur durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait) ou leur statut (cadre ou non cadre) ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la demande.

En revanche, en sont exclus les salariés :

- Bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ;
- Logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.

ARTICLE 4.2. DEPLACEMENTS CONCERNES

Seuls les trajets entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail sont concernés par le présent chapitre.

ARTICLE 4.3. MODES DE TRANSPORTS CONCERNES

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, le salarié doit faire le trajet, de son domicile à son lieu de travail, en utilisant l'un des modes de transport suivants :

- Vélo mécanique ou électrique, que le vélo soit la propriété du salarié ou loué ;
- Tout type de véhicule électrique, y compris hybride (trottinette, voiture...), que ces véhicules soient la propriété du salarié, loués ou en libre-service

¹ Accords NAO des 21 juin 2021 et 6 juillet 2022
Accord QVCT du 15 septembre 2025
DRH/DRS/DDC

ARTICLE 4.4. MONTANT DU FORFAIT MOBILITES DURABLES ET MODALITES DE VERSEMENT

A la date de signature du présent accord, le forfait mobilités durables est fixé à un montant maximal de 250 € par année civile et par salarié dans les cas suivants :

- Pour l'achat et/ou la location et/ou l'entretien/la réparation d'un vélo personnel mécanique ou électrique y compris hybride,
- Pour l'achat et/ou la location et/ou l'entretien/la réparation de tout véhicule électrique y compris hybride,
- Pour l'achat d'accessoires liés à la sécurité d'un véhicule électrique (sauf voiture) ou d'un vélo mécanique, tels que casques, accessoires réfléchissants ou éclairants...,
- Pour l'assurance des véhicules électriques (sauf voitures), qu'il s'agisse d'une assurance obligatoire ou d'une assurance facultative contre la perte, le vol et la dégradation,
- Pour une participation au contrat de location des véhicules hybrides.

Pour en bénéficier, le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective du moyen de déplacement pour effectuer ses trajets domicile/lieu de travail ainsi qu'un ou des justificatif(s) de paiement (*Annexe 4*).

Ce forfait de 250 € constitue un plafond. En conséquence, la somme versée au salarié correspond aux preuves de paiement fournies par celui-ci dans la limite de 250 €.

Le cumul de plusieurs modes de transport éligibles au dispositif ne donne pas droit à un forfait plus conséquent.

4.4.1. Articulation du forfait mobilités durables avec les frais d'abonnement à un service de transport public

Les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnements souscrits auprès d'un service public de location de cycles déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnements prévue à l'article L 3261-2 du Code du travail ne sont pas éligibles au dispositif du forfait mobilités durables.

Par ailleurs, le versement du forfait mobilités durables n'est pas cumulable avec le remboursement des abonnements précités.

4.4.2. Situation des salariés à temps partiel

Conformément à l'article R. 3261-14 du code du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, il est rappelé que les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures :

- Égal ou supérieur à 50 % de la durée légale conventionnelle hebdomadaire du travail, bénéficient du forfait mobilités durables dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet,
- Inférieur à 50% de la durée légale conventionnelle hebdomadaire du travail, bénéficient d'une prise en charge du forfait mobilités durables proratisée à proportion du nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 4.5. SENSIBILISATION A LA SECURITE DES DEPLACEMENTS

Les parties du présent accord souhaitent sensibiliser les salariés au respect des règles de sécurité et de prévention des risques d'accident, lors des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Dans le cadre de ces déplacements, les salariés sont invités à suivre ces règles et bonnes pratiques, parmi lesquelles : l'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de protection (casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect des règles de sécurité routière et du code de la route.

CHAPITRE 5 : PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION

Les risques psychosociaux (ci-après appelés RPS) sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental (cf. définition détaillée en annexe 5).

La Fondation, consciente de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe en tant qu'employeur (art L.4121-1 du Code du travail), fait de la prévention et de la sensibilisation un axe fort des actions à venir au titre de la prévention primaire.²

ARTICLE 5.1. PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

5.1.1 Identification des risques pour mieux agir grâce au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Les parties considèrent que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a vocation à ne pas se limiter à la contrainte réglementaire mais à devenir un dispositif au service du management et du pilotage de tous les types de risques professionnels, physiques et psychosociaux. Son objectif est de repérer les risques et les actions qui permettront de les anticiper, les réduire et si possible les éviter.

En conséquence, la Fondation s'engage à se doter d'un outil permettant :

- De suivre au plus près la rédaction et l'actualisation des DUERP,
- D'améliorer de manière continue la qualité des DUERP,
- De généraliser la réalisation annuelle du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact).

5.1.2 Formation des managers

La direction s'engage à proposer aux managers une formation afin de les aider à :

- Identifier les situations de travail où les RPS sont présents (stress, violences internes, violences externes) ;
- Repérer les facteurs de RPS, définis au travers de six familles de risques selon le rapport Gollac³ (intensité de travail et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux au travail, conflit de valeurs, insécurité de la situation de travail) ainsi qu'au travers de la grille d'évaluation des RPS de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
- Prendre conscience des conséquences possibles que l'exposition aux RPS peut provoquer sur la santé psychologique et physique des salariés ainsi que sur l'absentéisme et le désengagement des salariés ;

² Cf annexe 5 : le glossaire

³ Rapport travail-emploi.gouv.fr/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-pour-les-maitriser

- Distinguer les signaux faibles chez les salariés de leur équipe qui auraient besoin d'être accompagnés et proposer des pistes sur les conditions à tenir.

La Direction s'engage également à diffuser un livret-ressource regroupant les points-clefs de la sensibilisation aux RPS, destiné aux managers et à la famille RH.

5.1.3. Sensibilisation de tous les collaborateurs

Une sensibilisation, portant sur les risques psychosociaux, destinée à tous les collaborateurs est mise en œuvre. Cette sensibilisation s'inscrit dans le cadre d'une politique générale de prévention.

ARTICLE 5.2. ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS FACE AUX SITUATIONS EMOTIONNELLES GENEREES PAR LE CONTACT AVEC LES PUBLICS EN DIFFICULTE

Les collaborateurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil sont au contact de jeunes et de familles vulnérables qui peuvent avoir des comportements violents à leur rencontre ou envers les équipes qui les accompagnent.

Les professionnels peuvent être mis en difficulté voire fragilisés par ces attitudes.

5.2.1. La ligne d'écoute et de soutien destinée aux collaborateurs témoins ou victimes

Face aux violences et aux incivilités, la Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite améliorer l'accompagnement des collaborateurs victimes d'agression ou confrontés à des situations traumatiques.

A cet effet, la Fondation s'engage à :

- Sensibiliser, au dispositif d'écoute et de soutien psychologique, les managers et les membres de la famille RH, qui peuvent déclencher ce support et via un webinaire organisé par l'organisme intervenant,
- Diffuser, à tous les managers et aux membres de la famille RH, le protocole opérationnel d'ouverture de la ligne d'écoute,
- Informer tous les collaborateurs de l'existence du dispositif via l'Intranet et par affichage au sein des établissements.
- Rappeler aux managers leur responsabilité dans l'information qu'ils ont à fournir aux salariés victimes ou témoins d'un acte traumatique.

5.2.2. Formation pour faire face aux situations de violence

La Fondation Apprentis d'Auteuil propose, à ce jour, différentes formations ayant pour objectif d'aider les collaborateurs concernés à prévenir et réagir face à des situations de violence.

La Direction des Relations Humaines a le souci d'enrichir ces propositions en lien avec les besoins des établissements et la Direction des Ressources Educatives et l'Accompagnement Métiers (DREAM).

ARTICLE 5.3. ACCOMPAGNER LES SITUATIONS A RISQUE

5.3.1. Harmonisation des procédures d'enquête harcèlement

« *Faire preuve de respect, de bienveillance et d'écoute* » est inscrit dans les principes de management de la Fondation Apprentis d'Auteuil et représente une condition indispensable pour travailler ensemble. C'est pourquoi, la Direction a la volonté de mettre en œuvre une politique volontariste en matière de traitement des situations de harcèlement.

Cette politique définit un cadre clair de traitement des situations de harcèlement présumé à destination de tous les salariés. Elle est accompagnée d'outils de procédures à destination des responsables RH.

Cette politique fait l'objet d'une communication à l'intention de tous les collaborateurs.

La Direction s'engage à mettre en œuvre ce dispositif dans le semestre qui suivra la finalisation de l'accord et à le communiquer largement auprès des collaborateurs et s'engage à ne laisser aucune situation remontée sans réponse.

5.3.2 Prévention des situations de harcèlement moral et sexuel

Les situations de harcèlement moral et sexuel sont précisément définies dans la loi :

- Harcèlement moral (art L.1152-1 du Code du travail) :

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

- Harcèlement sexuel (art L.1153-1 du Code du travail) :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;*

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

La Fondation a conscience de sa responsabilité dans la prévention et la réponse à toutes les situations. C'est pourquoi elle s'engage à :

- Déployer des campagnes de sensibilisation à tous les collaborateurs via des communications ciblées,

- Proposer une offre de formation aux managers.

5.3.3. Poursuite des actions spécifiques pour la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Le référent entreprise en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, nommé en 2019 conformément à la loi, est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il organise à chaque élection une formation contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes auprès des référents des CSE.

Un temps d'échange annuel, a minima, est organisé avec les référents CSE pour leur permettre d'échanger sur les difficultés et situations rencontrées dans leur mission et les aider à renforcer leur expertise.

Le référent veille à transmettre, aux établissements, les informations à afficher dans ceux-ci avec les coordonnées des autorités et services compétents. Il veillera également à l'actualisation des informations sur l'intranet.

ARTICLE 5.4. INTEGRER UNE NOUVELLE APPROCHE DE REGULATION DES RELATIONS DE TRAVAIL VIA UN DISPOSITIF DE MEDIATION

La médiation repose sur la volonté de renouer la relation entre les personnes.

Il s'agit d'un processus amiable, confidentiel et volontaire de résolution des conflits et peut s'avérer être une nouvelle approche de résolution des conflits entre deux personnes ou au sein d'un collectif. Il permet de sortir de comportements, de modes de communication inappropriés à la vie d'un collectif de travail et/ ou provoquant des souffrances.

Ce mode alternatif de règlements des différends a pour objectif de :

- Réguler les situations conflictuelles,
- Aider à retisser les liens distendus entre les personnes.

La médiation n'a pas vocation à imposer des solutions mais permettre à chaque médié de cheminer afin de faire émerger des pistes de résolutions de conflits co-construites et acceptées par les parties concernées.

La Fondation a la volonté d'instituer un dispositif de médiation qui aurait pour mission de :

- Venir en conseil auprès des demandeurs afin de les aider à s'orienter soit vers une médiation externe, soit vers une médiation interne,
- Préciser les règles de fonctionnement notamment les conditions de saisines,
- Repérer des personnes ressources, formées pour des médiations internes.

Ce dispositif sera communiqué via l'Intranet.

CHAPITRE 6 : MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD ET DE RENDEZ-VOUS

La Direction s'engage à suivre, avec attention, les différents indicateurs qui garantissent l'avancement des projets et l'amélioration continue de la QVCT au sein de la Fondation.

ARTICLE 6.1. INDICATEURS DE SUIVI

Des indicateurs de suivi ont été définis pour permettre un contrôle et une évaluation du présent accord.

Il s'agit de :

Pour le chapitre 1 visant la qualité des relations au travail :

- Nombre de salariées ayant bénéficié d'un parcours d'intégration
- Nombre d'entretiens professionnels et d'entretiens d'évaluation réalisés
- Nombre de managers ayant suivi une formation managériale
- Résultats quantitatifs et qualitatifs de l'enquête nationale
- Nombre d'établissements ayant mis en œuvre un Codir dédié à la QVCT

Pour le chapitre 2 visant l'équilibre de vie professionnelle, vie personnelle :

- Résultats quantitatifs et qualitatifs de l'enquête nationale autour de la charge de travail
- Taux d'absentéisme et taux de turnover national
- Nombre d'entretiens professionnels sur l'année faisant suite à un retour absence longue durée.

Pour le chapitre 3 visant l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariées :

- Evaluation menée par les DRH-R

Pour le chapitre 4 visant à améliorer la mobilité des salariées entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail :

- Nombre de salariées ayant bénéficié du forfait mobilité durable sur un an
- Nombre de salariées ayant bénéficié de la participation à un abonnement transport public sur un an.

Pour le chapitre 5 visant la prévention des risques psychosociaux et la mise en place d'un plan d'action :

- Nombre de DUERP mis à jour annuellement
- Nombre de formations RPS à l'attention des managers
- Nombre de sensibilisations menées à l'attention des collaborateurs
- Nombre de sensibilisations à l'IAPR pour les salariées en charge du déclenchement de la ligne d'écoute
- Nombre de collaborateurs pris en charge par l'IAPR sur une année
- Nombre de signalements de harcèlements
- Nombre de demandes de médiations

Ces indicateurs sont communiqués lors de la commission de suivi annuelle.

ARTICLE 6.2. COMMISSION DE SUIVI

L'application du présent accord est suivie par une commission nationale constituée à cet effet conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail.

La commission est 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 et après accord de la direction et de la majorité des organisations signataires.

La commission est chargée :

- De suivre la mise en œuvre de l'accord en appui des indicateurs définis à l'article 6.1 ci-dessus,
- 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.

Elle est réunie une fois par an à l'initiative de la Direction.

Au-delà, le suivi de l'application du présent avenant est opéré à l'initiative de la Direction ainsi que sur demande d'au moins la majorité des Organisations Syndicales signataires.

Les réunions sont présidées par le représentant de la Direction. A l'initiative de la Direction, le compte-rendu de chaque réunion de la commission de suivi est adressé à chaque membre de la commission.

ARTICLE 6.3. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

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

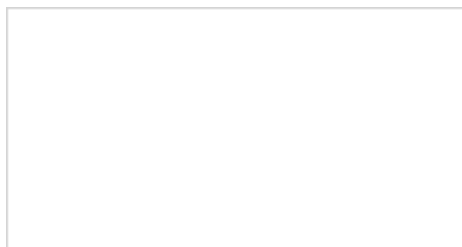
Par ailleurs, le présent accord est déposé, dans les formes légales auprès du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris comme exigé par les articles [L.2231-6](#) et [D.2231-2](#) et suivants du Code du travail.

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.

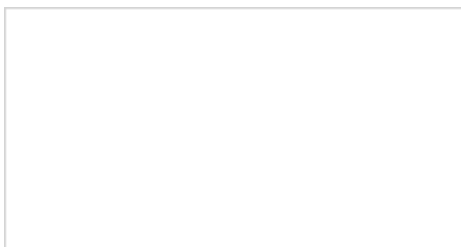
Enfin, l'information du personnel se fait dans le cadre des dispositions de l'article [R.2262-1](#) du code du travail.

Fait à Paris, le 15 septembre 2025,

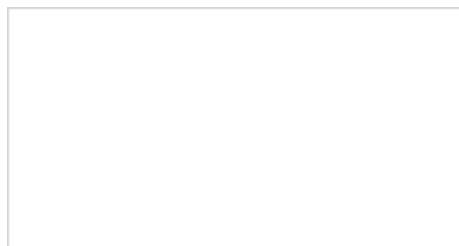
Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil,
le Directeur des Relations Humaines
Monsieur Luc FOSSEY



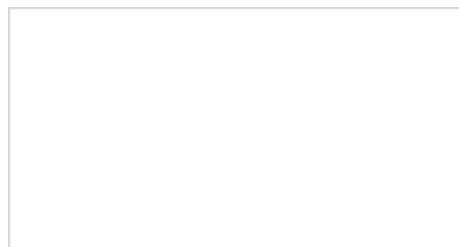
Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS



Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT



Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI



LISTE DES ANNEXES

- **Annexe 1** : Charte de management
- **Annexe 2** : Tableau récapitulatif des congés en lien avec des évènements familiaux pour les salariés
- **Annexe 3** : Tableau récapitulatif des congés « enfant malade » pour les salariés
- **Annexe 4** : Modèle d'attestation sur l'honneur pour bénéficier du forfait « mobilités durables »
- **Annexe 5** : Glossaire
- **Annexe 6** : Charte des 15 engagements signée en décembre 2014

ENSEMBLE, BÂTISSONS UN MONDE PLUS JUSTE

Favoriser la **coopération** pour penser et agir ensemble.

- Apprendre à se connaître et rester attentif aux autres.
- Instaurer des relations de confiance.
- Cultiver la solidarité et mettre en œuvre la subsidiarité.
- Partager les finalités, confronter les idées, fédérer autour d'une œuvre commune, s'engager.

Faire des **choix** en se projetant à long terme.

- Créer les conditions d'une confrontation fructueuse, savoir arbitrer.
- Choisir la meilleure voie possible, abandonner les options irréalistes.
- Décider en temps opportun.
- Mettre en perspective, anticiper les effets de ses décisions.

Placer la **personne** au cœur du management.

- Encourager la créativité, la libre expression des idées et des propositions.
- Cultiver le discernement, l'intelligence des situations, des personnes et des relations.
- Valoriser la prise d'initiative.
- Promouvoir l'autonomie et la responsabilité de chacun.

Apprentis d'Auteuil est une œuvre de l'Église catholique. Son projet est fondé sur l'Évangile.

Collaborateurs et managers,
nous sommes tous engagés,
personnellement et collectivement,
en **coopération**, au service des jeunes
et des familles.

Au sein de leur équipe, les collaborateurs
agissent en acteurs coresponsables
du bien commun. Ils apportent
leur expérience et leurs compétences,
sont force de proposition et confrontent
leurs points de vue. Ils partagent
leurs réussites, font part de leurs difficultés
et s'engagent solidairement une fois
les décisions prises.

Les managers suscitent un élan coopératif
et organisent le travail en conséquence.
Ils exercent leur autorité de façon
bienveillante. Ils fixent des objectifs
cohérents et accessibles, organisent
la concertation, font des **choix**
Ils portent une attention aux **personnes**

notamment lorsqu'elles sont en situation
de **fragilité**. Ils garantissent l'équité,
veillent à l'unité d'équipe et participent
à l'amélioration continue de la qualité
du **travail** effectué.

Eux-mêmes membres d'une équipe,
les managers rendent compte
à leur responsable et trouvent auprès
de lui le soutien dont ils ont besoin.

Confiance, bienveillance, fidélité,
audace et engagement sont les **valeurs**
qui nous animent.

*« Reconnaître à l'autre
le droit d'être lui-même
et d'être différent. »*

Pape François,
Fratelli tutti

Prendre en compte la **fragilité** humaine.

- Porter une attention particulière à chaque personne.
- Accepter une part d'erreur et en faire un levier de progression.
- Accepter l'incertitude et ce qui est non maîtrisable.
- Percevoir la fragilité comme une richesse des relations humaines

Manager le **travail** des collaborateurs.

- Favoriser les conditions d'un travail de qualité, en veillant au sens de ce qui est demandé.
- S'intéresser au travail concret de ses collaborateurs.
- Les aider à dépasser les difficultés qu'ils rencontrent.
- Exercer une autorité responsable.

Ancrer l'action dans des **valeurs** fondées sur l'Évangile.

- Faire preuve de respect, de bienveillance et d'écoute.
- Rechercher la vérité et la cohérence dans ses paroles et dans ses actes.
- Rechercher l'équité.
- Faire preuve de courage et d'impartialité.

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des congés « événements familiaux » pour les salariés

Nature de l'évènement	CODE DU TRAVAIL	DISPOSITION APPLICABLE AU SEIN DE LA FONDATION
Mariage ou remariage du salarié	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables
Conclusion d'un PACS par le salarié	4 jours ouvrables	5 jours ouvrables
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour ouvrable	2 jours ouvrables
Mariage d'un frère ou d'une sœur	Néant	2 jours ouvrables
Naissance ou adoption lors de l'arrivée de l'enfant (<i>pour le père ou conjoint, concubin ou partenaire lié à la mère par un PACS</i>)	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant	- 12 jours ouvrables si l'enfant est âgé de 25 ans ou + <u>OU</u> - 14 jours ouvrables si l'enfant est âgé de - de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de - de 25 ans à sa charge effective et permanente	12 ou 14 jours ouvrables en fonction des circonstances
Congé de deuil pour décès d'un enfant	8 jours fractionnables en 2 périodes à prendre dans l'année suivant le décès : - de son enfant âgé de moins de 25 ans ; Le congé de deuil est également accordé lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'OMS (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 g). - ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	8 jours ouvrables
Décès du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin	3 jours ouvrables	7 jours ouvrés consécutifs
Congé de deuil du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin	Néant	8 jours ouvrés fractionnables sur l'année civile suivant le décès
Décès du père ou de la mère	3 jours ouvrables	5 jours ouvrables
Décès du beau-père ou de la belle-mère	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
Décès des grands-parents du salarié	Néant	2 jours ouvrables
Décès d'un petit-enfant du salarié	Néant	2 jours ouvrables
Annonce d'un handicap, cancer ou maladie chronique de l'enfant	5 jours ouvrables	5 jours ouvrables

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des congés « enfant malade » pour les salariés

Nombre d'enfant(s) dans la fratrie	Age des enfants	Droit du salarié
Famille de 1 ou 2 enfants	Si au moins un des enfants <1 an	5 jours d'absence (ou 10 demi-journées) dont 4 jours rémunérés (ou 8 demi-journées rémunérées) + 2 jours rémunérés si parent isolé
	Si l'âge du/des enfant(s) est compris entre 1 an et au plus 13 ans	4 jours rémunérés (ou 8 demi-journées rémunérées) + 2 jours rémunérés si parent isolé
	Si tous les enfants ont + de 13 ans et - de 16 ans	3 jours non rémunérés (ou 6 demi-journées non rémunérées)
	Si le(s) enfant(s) ont + de 16 ans	Pas d'autorisation d'absence
Famille de 3 enfants ou plus	Si l'âge de tous les enfants est compris entre la naissance et au plus 13 ans	5 jours d'absence rémunérés (ou 10 demi-journées) + 2 jours rémunérés si parent isolé
	Si un ou des enfants ont + de 13 ans	Regarder quel âge ont les autres enfants de la fratrie : • s'il reste 3 enfants ou + compris entre la naissance et 13 ans : 5 jours d'absence rémunérés (ou 10 demi-journées) • s'il reste 1 ou 2 enfants de moins de 13 ans : 5 jours d'absence (ou 10 demi-journées) dont 4 rémunérés (ou 8 demi-journées rémunérées) + 2 jours rémunérés si parent isolé
	Si tous les enfants ont + de 13 ans et - de 16 ans	5 jours non rémunérés (ou 10 demi-journées non rémunérées)
	Si un ou des enfants a + de 16 ans	En fonction des âges des autres enfants de la fratrie : • s'il reste 3 enfants ou + de moins de 13 ans : 5 jours d'absence rémunérés (ou 10 demi-journées) • s'il reste 1 ou 2 enfants de - de 13 ans dont un de - d'un an : 5 jours d'absence (ou 10 demi-journées) dont 4 jours rémunérés (ou 8 demi-journées rémunérées), • s'il reste 1 ou 2 enfants compris entre 1 an et moins de 13 ans : 4 jours rémunérés (ou 8 demi-journées) • s'il reste 3 enfants ou + compris entre 13 ans et 16 ans : 5 jours non rémunérés (ou 10 demi-journées non rémunérées) • s'il reste 1 ou 2 enfants compris entre 13 ans et 16 ans : 3 jours non rémunérés (ou 6 demi-journées non rémunérées) + 2 jours rémunérés si parent isolé et enfants de moins de 13 ans
	Si tous les enfants ont + de 16 ans	Pas d'autorisation d'absence

**Annexe 4 : Modèle d'attestation sur l'honneur pour
bénéficiaire du forfait « mobilités durables »**

**FORFAIT MOBILITE DURABLE AU SEIN DE
LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

Attestation sur l'honneur

- Document à retourner à mon service RH/ paie

Je soussigné(e),

Nom et Prénom :

Né(e) le :

A :

Adresse :

.....

.....

Salarié de la Fondation Apprentis d'Auteuil depuis le :

Atteste sur l'honneur que le forfait mobilité que mon employeur me verse pour l'année
sert à financer :

- L'achat et/ou la location et/ou l'entretien/la réparation d'un vélo personnel mécanique ou électrique y compris hybride ;
- L'achat et/ou la location et/ou l'entretien/la réparation de tout véhicule électrique y compris hybride ;
- L'achat d'accessoires liés à la sécurité d'un véhicule électrique (sauf voiture) ou d'un vélo mécanique tels que casques, accessoires réfléchissants ou éclairants.... ;
- L'assurance des véhicules électriques (sauf voitures), qu'il s'agisse d'une assurance obligatoire ou d'une assurance facultative contre la perte, le vol et la dégradation.
- Une participation au contrat de location des véhicules hybrides

Je joins à la présente attestation un justificatif de paiement en lien avec l'achat ou la réparation du vélo ou du véhicule électrique.

J'ai conscience que le forfait mobilité durable ne se cumule pas avec le remboursement des abonnements pour les transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos et que la présente attestation est valable pour l'année

Fait à

Le

Signature

Signature précédée de la mention « lu et approuvé »

Annexe 5 : Glossaire

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif de respecter les temps de repos et de congés, de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

C'est un principe juridique selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) hors de ses horaires de travail (temps de transport travail-domicile, congés, temps de repos, week-end, soirée, etc.).

Le droit à la déconnexion est prévu par le Code du travail (L.2242-17 alinéa 7). A Apprentis d'Auteuil, il est mis en oeuvre par l'accord relatif à la déconnexion du 1^{er} septembre 2020

Espace de discussion

L'espace de discussion a pour objectif de permettre l'expression des salariés sur leur travail en favorisant les collectifs de travail. Il fournit à l'employeur, aux salariés et aux instances représentatives du personnel des éléments de réflexion sur d'éventuelles améliorations du travail. L'espace de discussion porte sur l'activité concrète du travail (travail réel), les ressources, les contraintes, le sens donné au travail, ses conditions de réalisation, les irritants de l'équipe ...

L'espace de discussion se déroule suivant un cadre et des règles partagés.

Prévention primaire

La prévention primaire consiste à prévoir une organisation et des conditions de travail qui permettent d'éviter le plus possible les risques professionnels pour préserver la santé physique et mentale des salariés.

Elle se distingue de la prévention secondaire qui prévoit des actions correctives sur des risques qui ne peuvent pas être évités.

La prévention tertiaire consiste à prendre des mesures curatives lorsque les risques professionnels ont affecté la santé des personnes.

QVT (Qualité de Vie au Travail) regroupe les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale de l'entreprise. La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.

QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) : La définition est la même que la Qualité de Vie au Travail mais est centrée sur les pratiques managériales, le maintien durable dans l'emploi, les trajectoires professionnelles, la conduite des transformations, les relations interpersonnelles... Elle ne concerne pas les "avantages" décorrélés du travail (salle de sport, babyfoots, etc.).

Risques psychosociaux (RPS) : Dans la famille des risques professionnels, les RPS sont les risques qui menacent plus particulièrement la santé psychologique des salariés en lien avec leur situation de travail.

En matière de RPS, il faut bien distinguer :

Les facteurs de risques qui sont leurs causes :

- Intensité et temps de travail,
- Exigences émotionnelles,

- Autonomie et marges de manoeuvre,
- Rapports sociaux et reconnaissance,
- Conflits de valeur,
- Insécurité de la situation de travail.

Les RPS en eux-même :

- stress, violences externes (incivilités, insultes, menaces, agressions),
- violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel, conflits exacerbés),
- conduites addictives.

Les atteintes à la santé qui sont leurs conséquences

- Dépression et anxiété généralisée,
- Burnout, boreout, brownout, maladies cardiovasculaires,
- Maladies psychosomatiques...

À ces trois stades répondent les trois niveaux de prévention : **primaire, secondaire, tertiaire**.



Annexe 6 : Charte des 15 engagements signée en décembre 2014

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



La Fondation d'Auteuil reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

La fondation s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Les réunions se déroulent entre 9h et 18h. Les horaires des réunions sont respectés.
9. L'organisateur s'efforcera de tenir compte des obligations personnelles des participants, afin de favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
10. Sont privilégiés les modes de réunion évitant les déplacements : téléconférence, WEBEX.
11. Chaque réunion est préparée par un ordre du jour et fait objet d'un compte-rendu.
12. Les décisions prises sont validées en fin de réunion.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

François CONTENT

Directeur général

Père Xavier LEPIN

Délégué général de la tutelle et à la pastorale

Patrick SCAUFLAIRE

Directeur général adjoint
directeur établissements et projets

François MARTIN

Secrétaire général en charge de la direction gestion des ressources

André ALTMAYER

Directeur général adjoint,
directeur de la stratégie

Jean-Bernard PRIM

Directeur des relations humaines



Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes



Signature(s) électronique(s) du présent document

La version originale de ce document est sous forme électronique, par conséquent les signatures ci-dessous doivent impérativement être vérifiées électroniquement à l'aide d'un logiciel adapté comme Adobe Reader™ ou Adobe Acrobat Reader DC™. Si un message d'avertissement apparaît, la raison peut être liée à l'absence de confiance du logiciel de vérification dans l'autorité de certification qui a délivré le certificat utilisé pour signer le document. Pour accorder votre confiance à l'autorité de certification de la plate-forme Sunnystamp, le plus simple est de télécharger le certificat racine de confiance et de suivre les instructions d'installation. A noter que les logiciels de lecture de documents PDF en mode Web ou mobile n'affichent pas les détails relatifs aux signatures électroniques.