

Ouverture de la négociation de l'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la lutte contre les discriminations 2026

REVENDEICATIONS DE LA DELEGATION FO APPRENTIS AUTEUIL

Nous espérons que cette nouvelle négociation permettra d'obtenir de nouveaux droits pour les salariés, une meilleure prise en compte des conditions de travail et une recherche d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. Nous demandons un peu sur le déploiement de l'accord depuis sa signature.

Le congé menstruel :

Les questions liées aux menstruations, telles que les douleurs, l'endométriose ou les dysménorrhées, constituent bel et bien un enjeu de santé au travail, même si cela a été ignoré jusqu'à présent par la direction générale (67% des femmes représentés à la Fondation Apprentis d'Auteuil), **parce qu'elles peuvent impacter la présence, la concentration, et parfois la dignité au travail.**

Le congé menstruel a déjà été abordé dans **149 accords qui ont été signés en France** en 2023 selon Liaisons Sociales. C'est exactement ce qui te donne une **légitimité totale** pour l'inscrire dans la NAO.

Nous ne demandons pas une exception, nous demandons d'aligner l'entreprise sur les pratiques modernes et responsables déjà adoptées dans de nombreuses organisations.

Dans une diversité de secteurs : Associatif, industrie, banque, distribution, énergie, transport... Ce n'est pas un gadget militant, c'est une **tendance intersectorielle**.

Nous proposons d'ouvrir une négociation sur un dispositif simple, encadré et respectueux de la confidentialité, afin de répondre à une problématique de santé réelle qui touche une partie de nos salariées. L'objectif n'est pas de créer une charge, mais d'améliorer la QVCT et de réduire l'absentéisme non anticipé. »

Les accords existants l'intègrent souvent dans :

- QVCT, égalité professionnelle et santé des femmes au travail

Aujourd'hui, les entreprises qui avancent sur ce sujet sont perçues comme modernes, responsables et attentives à la santé des femmes

FO revendique :

- **2 jour par mois**, dans la limite de **24 jours/an**
- Sans justificatif médical
- Déclaration simple auprès du manager / RH
- Confidentialité garantie
- Possibilité de télétravail si compatible

- Évaluation du dispositif au bout d'un an

Nous avons pour objectif de mettre en valeur notre Fondation Apprentis d'Auteuil, qui est en mesure de progresser sur le thème de la santé féminine, aujourd'hui au cœur des politiques RH contemporaines.

Proposition de rédaction de la mise en place d'un congé menstruel : endométriose

Les parties au présent accord sont conscientes qu'une femme souffrant de menstruations douloureuses souvent liées à des pathologies graves comme l'endométriose peut se retrouver dans une situation incapacitante, l'empêchant ainsi de pouvoir réaliser ses missions de manière efficace et sereine. Il a donc été convenu d'octroyer un congé spécifique pour les collaboratrices concernées, de deux jours par mois ou la possibilité d'aménager le temps de travail par l'intermédiaire du télétravail.

Ce congé menstruel vise à accorder aux femmes souffrant de menstruations douloureuses pathologiques un dispositif permettant d'améliorer leur qualité de vie au travail et plus particulièrement leur bien-être.

Conditions d'octroi des jours de congés menstruels :

A compter de la signature du présent accord, si les conditions sont réunies, il sera attribué aux salariées souffrant de menstruations douloureuses : 2 jours de congé menstruel par mois afin de leur permettre d'appréhender moins péniblement les contraintes qu'elles rencontrent durant leurs menstruations.

Pour bénéficier de ces deux jours de congé menstruel, chaque salariée concernée devra communiquer au RH et à la direction, tous les ans, un certificat médical attestant des menstruations douloureuses ou la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) liée à cette pathologie.

Modalités de pose des jours de congés menstruels :

Chaque salariée concernée pourra bénéficier du congé menstruel après demande auprès de la direction et RH, sans qu'un délai de prévenance ne soit imposé.

Il est précisé que les jours de congés menstruels sont facultatifs et doivent être posés sur le temps de travail effectif.

Les jours de congés menstruels ne sont ni fractionnables mais reportable une fois. Plus précisément, si la salariée ne pose pas son jour de congé menstruel au cours d'un mois donné, ce droit pourra être reporté une seule fois sur le mois suivant.

Proposition sur le thème de l'ALD

Une Affection de Longue Durée (ALD) est une maladie reconnue par l'Assurance maladie nécessitant un **traitement long**, des **soins coûteux** et un **suivi médical régulier**. L'ALD donne droit à une prise en charge spécifique pour le salarié.

ALD exonérante (ALD 30, ALD 31, ALD 32)

Ces ALD offrent une prise en charge à 100 % des soins liés à certaines maladies graves comme le diabète, le cancer, la sclérose en plaques, les troubles psychiatriques sévères et les maladies cardio-vasculaires.

Un nombre croissant de salariés sont concernés par une ALD. Nous demandons la protection de leur emploi et la prise en compte de leur état de santé (aménagement, visites médicales, restrictions).

Nous demandons un vrai travail avec la médecine du travail et nous demandons de prévoir et entraîner un aménagement de poste, des restrictions à mettre en place.

FO demande des garanties supplémentaires pour améliorer la situation des salariés atteints d'une Affection de Longue Durée (ALD). L'objectif est d'assurer une **véritable égalité**, de prévenir les **discriminations** et d'offrir des **conditions de travail respectueuses** à tous ceux qui sont concernés.

FO demande l'instauration de mesures renforcées en faveur des salariés souffrant d'une **Affection de Longue Durée (ALD)**, afin de garantir une véritable égalité et une protection effective de leur santé ainsi que de leur emploi avec un droit d'autorisation d'absence rémunéré de 6 jours par an et pouvant être pris par demi-journée.

Protection contre toute discrimination liée à l'ALD

Les absences justifiées par une ALD doivent être neutralisées dans toutes les évaluations professionnelles, les promotions, l'attribution de primes et l'évolution de carrière.

Aménagement systématique du poste

Un entretien avec la médecine du travail doit être systématiquement proposé pour établir un plan d'adaptation personnalisé : aménagement des horaires, adaptation des tâches et de la charge de travail.

Maintien de la rémunération

L'employeur doit assurer la prise en charge du jour de carence et garantir le maintien du salaire lors des arrêts de travail liés à l'ALD.

Sécurisation du parcours professionnel

Les salariés concernés doivent bénéficier d'un accès prioritaire à la formation, d'une reconversion accompagnée si nécessaire et d'un bilan de compétences financé.

Accompagnement dédié

La création d'un référent "santé et maintien dans l'emploi" doit être prévue pour garantir confidentialité, écoute et suivi personnalisé du salarié.

Intégration de l'ALD dans la QVCT

Les situations d'ALD doivent être analysées dans le DUERP, avec une prévention renforcée des risques psychosociaux et un accès facilité à un soutien psychologique.

Proposition sur le proche aidant

Le congé de proche aidant est encadré par les articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail. Il s'agit d'une mesure instituée dans le cadre de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, remplaçant le congé de soutien familial. Ce dispositif permet à un salarié d'interrompre temporairement son activité afin de prendre en charge une personne handicapée ou une personne âgée dépendante.

Le salarié peut bénéficier de ce congé lorsque l'une des personnes suivantes présente un

handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, etc. Le congé de proche aidant peut être pris sous différentes formes :

- Une période continue durant laquelle le salarié cesse son activité professionnelle ; ce congé est de droit, l'employeur ne peut s'y opposer ni en différer la prise ;
- Une période fractionnée, avec accord de l'employeur, selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable ou, à défaut, par le Code du travail ;
- Une période de travail à temps partiel, toujours avec l'accord de l'employeur, selon les conditions fixées par l'accord collectif ou le Code du travail.

La durée totale de ce congé, déterminée par le salarié, ne peut excéder un an sur l'ensemble de sa carrière, renouvellements compris, conformément aux durées maximales et au nombre de renouvellements prévus par un accord de branche ou d'entreprise. En l'absence d'accord, la durée maximale est fixée à trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Il est important de noter que ce congé n'est pas rémunéré, sauf disposition conventionnelle ou collective prévoyant le maintien de la rémunération. Néanmoins, le proche aidant peut percevoir l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) pendant ce congé. Au 1er janvier 2024, le montant journalier de l'AJPA est fixé à 64,54 € ; il peut également être attribué pour des demi-journées (32,27 € chacune). Le salarié peut bénéficier au maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Pour davantage d'informations, consulter :

<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F16920>

Par ailleurs, le télétravail peut être sollicité pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, en articulation avec les dispositifs et droits spécifiques attachés à cette qualité. Les managers sont tenus d'accorder une attention particulière aux salariés en télétravail ayant la qualité d'aidant familial (Accord national interprofessionnel du 26-11-2020 art. 4.3.4).

Afin de faciliter l'accès au télétravail des salariés aidants, l'article 3 de la loi 2023-622 du 19 juillet 2023 prévoit que l'accord collectif ou, à défaut, la charte de l'employeur relative au télétravail doit préciser les modalités d'organisation en télétravail pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche (Ct. art. L 1222-9, II modifié). En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur doit motiver toute décision de refus à une demande de recours au télétravail émanant d'un salarié aidant, cette obligation de motivation étant désormais élargie à l'ensemble des salariés aidants (Ct. art. L 1222-9, I modifié).

Nous sollicitons une prise en compte effective de la situation de proche aidant pour les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil, via des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Aide au changement d'équipe en cas de garde alternée.

Le travail en équipe peut s'avérer être une difficulté dans l'organisation de la garde alternée d'un enfant. Pour faciliter l'organisation des salariés et collaborateurs dans cette situation, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent maintenir la possibilité pour un collaborateur de demander le changement d'équipe au sein de son rythme horaire. Cette demande devra être faite auprès de la direction et de la RH, qui examineront la demande au regard de l'organisation des différents services et de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux demandes de passage en horaire de jour lorsque l'organisation du service le permet.

✓ *Indicateur : nombre de changements d'équipe réalisés*

Proposition Accompagnement à la gestion de la parentalité en cas de maladie

Nous convenons, avec les partenaires sociaux, de revoir le nombre de journées pour enfant malade proposé au sein de l'entreprise. Pour rappel, les journées enfant malade sont des absences autorisées rémunérées. Ces journées sont octroyées lorsque l'enfant est malade, sous présentation d'un certificat médical et sont accordées pour tout enfant malade de moins de 18 ans à charge.

Il a été convenu d'allonger la durée de cette autorisation d'absence rémunérée enfant malade d'une demi-journée supplémentaire, portant donc la durée totale à 9 journées par an.

Pour bénéficier de ce dispositif exceptionnel, le collaborateur doit justifier son absence par la présentation d'un certificat médical, attestant de l'état de santé de l'enfant.

La Direction et les partenaires sociaux concernant la possibilité d'utiliser 3 jours du CET pour convenance personnelle comme possibilité en cas d'enfant malade, et ce même si les heures acquises sur les autres compteurs d'heures ne sont pas consommées.

✓ *Indicateur : nombre de journées enfant malade octroyées par an.*

Proposition sur le thème de la Grossesse

Octroi d'un jour supplémentaire d'autorisation d'absence dans le cadre de la Procréation Médicalement Assistée (PMA)

Nous souhaitons apporter son soutien à l'ensemble des collaboratrices engagées dans un parcours PMA, reconnaissant l'impact important de ce parcours sur la vie professionnelle d'une collaboratrice. Pour ce faire, toute collaboratrice engagée dans un parcours PMA pourra bénéficier **d'un jour d'autorisation d'absence le lendemain du transfert de l'embryon**. Cette autorisation d'absence sera rémunérée dans les mêmes conditions qu'un jour habituellement travaillé. Afin de bénéficier de ce jour, un justificatif sera demandé.

Réduction du temps de travail dès l'annonce de la grossesse

Il a été convenu de permettre à chaque collaboratrice enceinte, dès l'annonce de sa grossesse, de pouvoir bénéficier d'une réduction de son temps de travail sans perte de salaire. Cette réduction de temps de travail sera de 1h30 par jour de travail **OU** d'une journée par semaine (pour un salarié à temps plein) selon sa convenance. Cette disposition sera appliquée au prorata temporis pour les personnes travaillant à temps partiel. Cette disposition vise à faciliter la grossesse des collaboratrices au sein de la société.

Mise à disposition de place de stationnement prioritaire

Dès l'annonce de sa grossesse, la salariée pourra bénéficier d'une place de parking spéciale. Elle se fera remettre à l'occasion de sa déclaration de grossesse par sa direction ou RH, un macaron qu'elle devra apposer sur son pare-brise, lui permettant ainsi d'être identifiée comme bénéficiaire de cette place de stationnement spéciale.

Indicateur : Nombre de macarons distribués versus nombre de grossesses déclarés.

Octroi d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours lors d'une fausse couche

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients que la fausse couche constitue une épreuve difficile à surmonter pour nos collaboratrices et souhaitent donc leur apporter du soutien. Il a donc été décidé d'octroyer une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours, sous présentation d'un justificatif médical attestant de la situation. Cette autorisation d'absence sera rémunérée dans les mêmes conditions qu'un jour travaillé et ne pourra être exécutée que concomitamment à la constatation médicale.

Possibilité pour le co-parent d'accompagner sa partenaire à l'occasion des 3 rendez-vous obligatoires lors d'une grossesse.

La Direction dans le cadre de sa politique de diversité et d'inclusion a souhaité étendre les dispositions légales concernant l'accompagnement lors des 3 rendez-vous obligatoires d'un suivi de grossesse aux couples homosexuels. Cette autorisation d'absence pour assister aux rendez-vous sera rendue possible avec la présentation d'un document attestant de l'état de grossesse de la partenaire. Dans un souci d'organisation et dans la mesure du possible, il sera demandé de faire la demande au moins 7 jours à l'avance.

Entretien préalable au départ en congé maternité ou d'adoption ou d'un congé parental à temps plein

Afin de faciliter le bon déroulement de l'absence, la Direction veillera à assurer un suivi professionnel des femmes à l'occasion de leur départ en congé maternité ou d'adoption ou parental à temps plein. A ce titre, un entretien formalisé sera réalisé par le responsable direct. Cet entretien pourra être réalisé à partir de l'annonce de la grossesse/ adoption par la salariée. A l'occasion de cet entretien, seront abordés l'ensemble des dispositifs précités et les modalités de retour à l'issue du congé.

- ✓ *Indicateur : Nombre d'entretiens réalisés comparativement au nombre de congés déclarés.*

Livret sur la parentalité (Accord QVCT)

La Direction dans les établissements ou services remettra un livret de parentalité à tout salarié et collaborateur dès l'annonce d'une grossesse ou d'une adoption... Ce livret contiendra les informations utiles (avantages, organisation du temps de travail, congés, démarches, etc.) et sera disponible sur Zidore.

Dans l'accord se trouve, à l'article 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 Fondation, citées dans ce présent accord,
- Des contacts utiles

Où en est-on du livret à la parentalité et son déploiement à la Fondation Apprentis d'Auteuil ?

Création d'un fond de solidarité :

Les jours donnés par les salariés alimentent un **Fonds de solidarité** dont la gestion est assurée par la Direction des Ressources Humaines et soit la création d'une commission au niveau CSEC ou CSE région.

La Fondation Apprentis d'Auteuil procédera à des **appels réguliers au don** auprès du personnel, notamment lorsque le solde du Fonds s'avère insuffisant pour répondre à une demande formulée par un Bénéficiaire. L'identité des Bénéficiaires (salarié ou collaborateur) restera **strictement confidentielle**.

La Fondation contribuera également au Fonds en abondant **jusqu'à 3 jours de repos par Bénéficiaire**, dans la limite globale de **45 jours sur toute la durée de l'accord**. Cette contribution patronale sera mobilisée **par ordre chronologique** des demandes reçues.

Revendication d'un nouveau modèle de calcul de l'index Egalité :

Nous revendiquons, la mise en place d'une analyse par familles professionnelles ou par niveaux de classification, permettant :

- une lecture plus juste des écarts réels,
- une meilleure identification des métiers sous-valorisés,
- une correction plus ciblée des inégalités.

Cette méthode est **plus conforme à l'esprit de la loi**, qui vise à comparer des postes de "valeur égale", et non des catégories trop larges.

Création d'un groupe de travail paritaire avec les organisations syndicales représentatives et la direction générale dédié à la refonte de la méthodologie de calcul

FO demande la création d'un **groupe de travail paritaire avec** les organisations syndicales représentatives et la direction générale :

-
- la DRH, la DRS et les organisations syndicales représentatives,
 - un expert externe si nécessaire.

Objectifs :

- revoir la segmentation des postes,
- analyser les écarts par métier, ancienneté, classification,
- proposer une méthodologie stable sur plusieurs années,
- garantir la transparence des données utilisées.

L'Index égalité actuel de la Fondation (94 points) donne l'illusion d'une situation satisfaisante. Mais la méthodologie utilisée (Cadres / Non-cadres) **masque une partie des inégalités réelles**, notamment dans les métiers éducatifs, administratifs et sociaux.

FO propose donc :

- une **méthode plus fine**,
- une **analyse plus transparente**,
- un **plan de rattrapage réel**,
- et une **refonte de l'Index interne** pour refléter la réalité du terrain.

Ces revendications visent à garantir une **égalité professionnelle réelle**, et non simplement conforme aux obligations légales.

Commission de suivi de l'accord

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique à l'ensemble des salariés et collaborateurs, indépendamment de leur affiliation syndicale. Il apparaît donc pertinent que toutes les organisations représentatives soient associées au suivi de cet accord afin d'en contrôler la mise en œuvre et de contribuer à son amélioration continue.

Même sans être signataires d'un accord, les organisations syndicales représentatives :

- participent bien au dialogue social, doivent pouvoir exercer un droit de contrôle et représentent tous les salariés.

Le suivi d'un accord constitue un exercice de transparence et de contrôle, distinct du processus de négociation, auquel l'ensemble des organisations syndicales doit pouvoir prendre part.

La commission de suivi n'est pas réservée aux seuls signataires

Une commission de suivi :

- assure la vérification de la correcte application de l'accord,
- procède à l'analyse des indicateurs,
- identifie les écarts,
- formule des recommandations d'ajustement.

Cette mission requiert une pluralité, une expertise ainsi qu'une diversité syndicale. Restreindre la commission de suivi aux seuls signataires pourrait compromettre la transparence et nuire à la qualité du suivi.

La délégation FO Apprentis d'Auteuil (Daniel LAURENT, Marie-Christine QUEHEILLE et Anne BOTTA)