

# Négociation NAO 2026

REVENDICATIONS DE LA DELEGATION FO APPRENTIS AUTEUIL

---

**FO demande que la Fondation Apprentis d'Auteuil présente en ouverture de la NAO le budget prévisionnel consacré aux mesures salariales et sociales, afin de garantir la transparence et la sincérité des négociations et l'instauration d'une clause de revoyure à 6 mois. Les mesures doivent bénéficier à l'ensemble des salariés, cadres et non-cadres, pour éviter les divisions.**

En NAO 2026, FO place ses revendications sur trois axes majeurs : le pouvoir d'achat, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

## Contexte économique 2026

- **Croissance prévue en France** : +1,0 % en 2026 après une contraction en 2025.
- **Inflation estimée** : +1,3 % en 2026 (après +1,0 % en 2025).
- **Salaires nominaux** : prévision de +2,3 % en 2026.

Cela justifie des revendications afin de compenser la perte de pouvoir d'achat subie plusieurs années.

## Augmentation Générale des Salaires

Nous faisons aujourd'hui le constat d'une **situation économique toujours instable**, sur fond d'inflation persistante. Malgré les mesures mises en œuvre en juillet pour les salariés non-cadre (0,6% en 2025), **le pouvoir d'achat des salariés continue de se dégrader**. Les hausses ponctuelles ou ciblées n'ont pas permis de compenser les pertes accumulées pour les salariés. Le manque de reconnaissance des salariés a-t-il été relevé lors de l'enquête sur la QVCT ?

## Revalorisation prime panier :

Nous demandons la réévaluation financière sur la prime panier pour les surveillants de nuit de 5 à 8,50 euros en prenant en compte le coût d'un repas et de l'inflation.

## Revalorisation de la prime inopinée

L'engagement des salariées doit être reconnue, ce qui fait baisser le coût de l'intérim et de l'absentéisme, ces mesures sont importantes pour la qualité de travail et pour la qualité de prise en charge des jeunes au quotidien.

## Revalorisation du Ségur pour les Apprentis

La Note d'application de l'Accord du 4 juin 2024 mentionne la situation des personnels en apprentissage. Pour éviter toute ambiguïté, nous demandons à la Fondation Apprentis d'Auteuil de préciser sa position officielle concernant l'extension du Ségur aux apprentis, sachant qu'AXESS prévoit leur revalorisation. Notre organisation syndicale souhaite connaître clairement la position de l'employeur, les raisons d'une éventuelle exclusion, et demande l'application de la revalorisation pour les apprentis.

## Revalorisation pour les salariés éducateurs scolaires et maîtresse de maison en internat éducatifs

Depuis plusieurs échanges de notre organisation syndicale avec la direction générale, la question de la reconnaissance salariale pour les personnels éducateurs scolaires et maîtresses de maison en vie scolaire et internat éducatif demeure sans réponse concrète. Ces salariés, bien qu'ils n'entrent pas strictement dans le champ de la protection de l'enfance, accueillent pourtant régulièrement des jeunes au sein des structures. Cette implication directe dans l'accompagnement et le soutien des jeunes nécessite une reconnaissance spécifique, à la hauteur de l'engagement quotidien demandé. Face à ce constat, une indemnité mensuelle de 90 euros est revendiquée pour ces personnels. Cette demande vise à pallier l'absence de reconnaissance indemnitaire actuelle, et à valoriser leur rôle essentiel auprès des jeunes accueillis. Il s'agit d'une mesure de justice et d'équité qui contribuerait à la motivation et à la fidélisation de ces professionnels investis dans la mission éducative.

## Médaille du père Brottier :

FO demande que la médaille du Père Brottier soit attribuée dès 15 ans d'ancienneté, avec la prime de 400 €, afin de reconnaître la fidélité des salariés dans un contexte où les carrières longues sont de plus en plus rares. Cette mesure valorise l'engagement durable et renforce l'attractivité de la Fondation.

## Mobilité durable & prime de transport & Prime pneu neige

Dans un contexte où le coût des déplacements pèse de plus en plus lourd sur le budget des salariés, **FO revendique des mesures concrètes et équitables** pour répondre aux besoins de tous, quel que soit leur mode de transport :

**Augmentation du forfait mobilité durable à 400 € par salarié** afin de soutenir celles et ceux qui optent pour des modes de transport alternatifs (vélo, trottinette, covoiturage, etc.).

**Mise en place d'une prime carburant de 400 €** pour les salariés ne pouvant pas bénéficier d'un abonnement de transport en commun, afin d'assurer une **reconnaissance équitable de tous les profils de mobilité**.

**Revalorisation de la prise en charge des abonnements de transports** pour l'ensemble des salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

**Cumul possible entre le forfait mobilité durable et la prise en charge des abonnements transports**, afin de ne pas exclure les salariés combinant différents moyens de déplacement.

**Prise en charge des frais de covoiturage** à hauteur du forfait mobilité durable.  
**Aménagement des horaires sur un même établissement** pour faciliter la mise en place de solutions de covoiturage entre collègues. Ce qui nécessite une anticipation de la préparation des horaires et du respect des commissions horaires et CSSCT dans l'information-consultation.

Nous réclamons également une ouverture à l'acquisition de **borne de recharge** pour les **voitures électriques** mise à disposition des salariés dans chaque établissement via un **abonnement raisonnable** qui va aussi dans le sens de la mobilité durable avec une prise en charge de l'employeur à **400 euros** par salarié.

**FO** rappelle que la mobilité est un enjeu social et environnemental majeur, et qu'elle ne doit pas reposer sur les **seuls efforts des salariés**. Ces revendications visent à **favoriser l'accès au travail dans des conditions décentes et durables pour toutes et tous**.

**Force Ouvrière demande la mise en place d'une prime spécifique "pneus neige" de 250 euros destinée aux salariés soumis à l'obligation légale ou réglementaire d'équiper leur véhicule de pneus hiver.** Cette prime vise à compenser le coût supplémentaire imposé par cette obligation, qui constitue une dépense contrainte et directement liée à l'exercice de leur activité professionnelle. FO rappelle que la sécurité routière est une responsabilité partagée et que les salariés ne doivent pas supporter seuls le poids financier de cette mesure. Nous exigeons donc :

- Le versement d'une prime annuelle couvrant l'achat et/ou le montage des pneus neige.
- Une prise en charge équitable pour tous les salariés concernés, indépendamment de leur catégorie professionnelle.
- La garantie que cette prime soit versée avant la période hivernale afin de permettre aux salariés de s'équiper en temps utile.

FO revendique des mesures **concrètes et chiffrées** pour :

- Améliorer le pouvoir d'achat,
- Garantir l'égalité professionnelle et renforcer la qualité de vie au travail,
- Sécuriser les parcours professionnels.

FO place les salariés au cœur de la NAO 2026 et affirme sa responsabilité dans la défense de leurs droits.

### **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 :

- **1 jour par mois**, dans la limite de **12 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, qui est en mesure de progresser sur le thème de la santé féminine, aujourd'hui au cœur des politiques RH contemporaines.

### **Revalorisation du budget des œuvres sociales suite mesures nouvelles URSSAF**

Nous demandons une augmentation du budget de 0,2 % de la masse salariale Brut.

### **Revalorisation de la prime de transferts et reconnaissance des responsabilités**

Depuis la signature de l'accord FENC en 2010, la prime de transferts pour les salariés et le responsable de séjours n'a jamais augmenté. Nous revendiquons une meilleure reconnaissance de l'engagement des salariés et de la prise de responsabilités avec également une évolution des publics accueillis au profil complexe. Notre organisation réclame 7 pts d'indice par jour pour les salariés et 10 points d'indice par jour pour le responsable de transfert.

### **Surveillant de nuit :**

Nous sollicitons une meilleure reconnaissance de la pénibilité du travail des surveillants de nuit FENC et AES, notamment concernant la santé mentale, avec l'attribution d'une journée supplémentaire de repos. Nous demandons également une réflexion sur le positionnement des surveillants de nuit au sein de la famille FENC.

### **Ressourcement à destination de tous les salariés de l'accord FENC**

Les salariés de la filière Animation et péri-éducative doivent bénéficier des jours de ressourcement au même titre que la filière éducative (6 jours au bout de 15 ans sur le même process que les jours d'ancienneté)

## Ressourcement à destination des salariés de la Famille AES

Notre délégation réclame l'ouverture des jours de ressourcement à la Famille Métier des AES sur le principe de 3 jours avec un jour acquis tous les 3 Ans.

## Mise en conformité, structuration et exploitation de la BDESE

Dans le cadre des\* **Négociations Annuelles Obligatoires**, FO formule la revendication suivante concernant la **Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)**, outil indispensable à l'exercice des prérogatives des représentants du personnel et à la qualité du dialogue social.

### 1. Mise en conformité immédiate de la BDESE

FO constate que la BDESE actuellement mise à disposition :

- n'est pas conforme au régime supplétif du Code du travail,
- ne comporte pas les données de l'année en cours,
- n'est pas mise à jour « au fil de l'eau »,
- ne permet pas aux représentants du personnel d'exercer leurs missions dans les consultations obligatoires. **FO revendique :**
- la **mise en conformité immédiate** de la BDESE conformément aux articles L.2312-18 et suivants ;
- la **mise à disposition des données 2025 et 2026**, incluant les données trimestrielles ;
- la communication d'un **calendrier écrit et opposable** de mise à jour.

### 2. Définition conjointe des indicateurs, périmètres et modalités d'exploitation

Le projet Data Vision futur, interne à la Fondation, ne peut justifier ni un gel des données, ni une restriction d'accès, ni une limitation des indicateurs.

**FO revendique :**

- la **co-construction**, avec les organisations syndicales représentatives, des indicateurs, périmètres et modalités d'exploitation des données intégrées dans la BDESE ;
- la garantie que les **rubriques préformatées** ne limiteront pas l'accès aux données spécifiques nécessaires à l'analyse sociale et économique ;
- le maintien du **droit d'obtenir toute donnée utile**, même hors format logiciel.

### 3. Accès effectif et opérationnel aux outils de consultation

L'accès aux données ne peut dépendre d'un outil non finalisé ou non accessible aux élus.

**FO revendique :**

- la mise en place d'un **accès sécurisé et dédié** pour les représentants du personnel à l'outil futur Data Vision ou à tout outil équivalent ;
- la **formation des élus** à l'utilisation de cet outil ;

- la garantie que l'outil ne sera **jamais utilisé pour restreindre** l'accès aux données légales.

#### 4. Reprise loyale et complète de la négociation d'un accord BDESE

FO rappelle que la négociation collective ne peut être conditionnée à un projet interne ni remplacée par une décision unilatérale.

##### FO revendique :

- la **reprise immédiate** de la négociation d'un accord BDESE dans un cadre clair, partagé et loyal ;
- l'engagement de l'employeur à **ne peut pas recourir à une décision unilatérale** tant que la négociation n'est pas arrivée à son terme ;
- la **formalisation écrite** des points d'accord déjà obtenus ;
- l'association des organisations syndicales à toute évolution de la structure, du périmètre ou des modalités de mise à jour de la BDESE.

#### 5. Garantie de loyauté, de transparence et de respect des obligations légales

FO demande que l'employeur respecte pleinement ses obligations légales et institutionnelles.

##### FO revendique :

- un **engagement écrit** garantissant la loyauté du processus, incluant :
  - la communication des documents préparatoires,
  - la transparence sur les contraintes techniques,
  - la non-utilisation du projet Data Vision comme motif de refus ou de report ;
- la reconnaissance de la BDESE comme **outil central du dialogue social**, et non comme un simple support technique.

La BDESE est un outil légal, structurant et indispensable. Son absence de mise à jour, son caractère incomplet et l'incertitude entourant son évolution constituent une entrave au dialogue social et un frein à la négociation collective.

#### **Budget des organisations syndicales représentatives**

FO souhaite attirer votre attention sur une **inégalité majeure** concernant les moyens alloués aux Délégués Syndicaux Centraux (DSC) au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Aujourd'hui, l'enveloppe budgétaire dédiée aux organisations syndicales représentatives est **manifestement insuffisante** au regard de la taille de notre structure, de son organisation complexe et du volume d'élus à accompagner.

À titre de comparaison, l'association **Coallia**, dont les effectifs et le nombre d'élus sont pourtant **deux fois inférieurs** à ceux de notre Fondation, bénéficie d'une enveloppe de **9 493 €**. À l'inverse, la Fondation Apprentis d'Auteuil n'alloue que **4 447,08 €** aux organisations syndicales représentatives. Cette disproportion interroge profondément : comment justifier qu'une structure deux fois plus grande accorde **deux fois moins de moyens** à ses DSC ?

Cette situation traduit un manque de reconnaissance du rôle syndical et constitue un frein direct à l'exercice de nos missions, pourtant essentielles au bon fonctionnement du dialogue social.

Nous avons alerté à plusieurs reprises sur l'augmentation significative de la charge de travail portée par la délégation syndicale centrale. Pour garantir un dialogue social de qualité, FO réitère sa demande d'un **mi-temps syndical supplémentaire**, intégré au crédit d'heures annuel.

Nous demandons l'inscription à l'ordre du jour d'une prochaine séance de négociation d'un point dédié à la **reconnaissance du rôle des DSC et de leurs adjoints** dans leur parcours professionnel. Cela inclut :

- une prise en compte réelle et mesurable de l'engagement syndical,
- une valorisation dans l'évolution du statut, de la carrière et de la rémunération, notamment **après trois mandats effectifs**, conformément aux pratiques de nombreuses structures du secteur.

FO demande que la Fondation engage sans délai les mesures nécessaires pour garantir des conditions d'exercice dignes et équitables aux DSC et à leurs équipes pour mener à bien l'accompagnements des salariés et des négociations.

- L'engagement syndical est un pilier du dialogue social. Il exige du temps, des compétences, des responsabilités et une disponibilité constante. Il doit donc être **reconnu, soutenu et doté de moyens à la hauteur des enjeux**.
- FO demande que la Fondation prenne ses responsabilités et engage sans délai les mesures nécessaires pour garantir des conditions d'exercice dignes et équitables aux DSC et à leurs équipes.

**La délégation FO Apprentis d'Auteuil**