

Négociation NAO 2026

REVENDEICATIONS DE LA DELEGATION FO APPRENTIS AUTEUIL

FO demande que la Fondation Apprentis d'Auteuil présente en début de séance ou en amont 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.

À la suite de nos premières revendications transmises à la Direction Générale le **9 mars 2026**, nous réaffirmons notre volonté d'inscrire à l'ordre du jour un point essentiel : **l'intégration des Maîtresses de maison et des surveillants de nuit non qualifiés dans le périmètre de l'accord AES**, en vue d'un **transfert vers l'accord FENC**.

Cette évolution est indispensable. Elle permettrait :

- d'ouvrir les grilles salariales et d'améliorer la reconnaissance des métiers,
- d'augmenter le nombre d'échelons dans les niveaux de rémunération FENC,
- de créer un **niveau 5**, attendu depuis longtemps par les professionnels.

Ces éléments pourront être approfondis lors des séances de négociation collective.

1. Fondements théoriques et économiques de notre démarche

La négociation collective n'est jamais une formalité : elle s'inscrit dans un **rapport de forces structuré**, comme l'ont démontré John Hicks et John Thomas Dunlop.

John Hicks :

Le conflit social apparaît lorsque **l'écart entre les attentes des salariés et les propositions de l'employeur dépasse le coût du conflit lui-même**. Plus cet écart est important, plus la mobilisation devient rationnelle.

Dunlop :

Toute relation de travail repose sur un système social composé de **règles, valeurs et institutions**. Lorsque ces règles ne garantissent plus l'équilibre entre les parties, **la négociation doit rétablir la justice sociale**.

David Card :

Les travaux de David Card, lauréat de la médaille John Bates Clark (1995) et du Prix IZA (1996), démontrent qu'**une augmentation des salaires ne détruit pas l'emploi**, bien au contraire : elle stimule l'activité, réduit le turnover et améliore la qualité du service rendu.

2. Enjeux de la NAO 2026

La NAO est l'espace où se redéfinit l'équilibre entre :

- **travail fourni et reconnaissance accordée,**
- **contraintes imposées et moyens donnés,**
- **engagement professionnel et respect des personnes.**

Nos revendications s'appuient sur :

- les réalités du terrain,
- les besoins exprimés par les salariés,
- les obligations légales de l'employeur,
- et les données économiques de la Fondation.

Nous rappelons que la **BDESE doit intégrer les salaires médians**, en complément des salaires moyens, afin de disposer d'indicateurs réellement représentatifs.

Nous demandons également :

- la communication du **taux de marge (EBE/VA)**,
- la méthode utilisée pour déterminer l'augmentation annuelle obligatoire,
- et le **budget global consacré à la NAO 2026.**

À ce stade, vos réponses laissent penser que vous appliquez la **théorie des jeux de John Hicks**, fondée sur l'usure et le blocage. Cette stratégie ne peut constituer un cadre de dialogue social loyal.

3. Revendications FO pour la NAO 2026

Revalorisation générale des salaires

- Augmentation générale pour **tous les salariés**, sans condition.
- Revalorisation renforcée des **bas salaires**, avec un écart minimal de **15 % au-dessus du SMIC.**
- Mise en place d'un **mécanisme semestriel d'indexation sur l'inflation réelle.**

Reconnaissance du travail réel

- Revalorisation des primes : dimanches, nuits (**+1,3 point d'indice**), astreintes éducatives.
- Intégration de la **sujétion spéciale CC66.**
- Création d'une **prime d'ancienneté renforcée** à partir de 15 ans.

Amélioration des conditions de travail

- Renforcement des effectifs dans les services en tension.
- Mise en conformité des organisations de travail : repos, charge de travail, forfait jours, etc.
- Déploiement de plans de prévention RPS avec **indicateurs partagés et suivis.**

Égalité professionnelle

- Rattrapage immédiat des écarts injustifiés.
- Plan d'action chiffré, avec **suivi trimestriel** avec les OS.
- Accès équitable à la formation et aux promotions, avec des **indicateurs transparents et vérifiables entre les salariés.**

Pouvoir d'achat et mesures sociales

- Revalorisation des titres restaurant / restauration collective.
- Renforcement de la participation employeur à la mutuelle et à la prévoyance.
- Création d'un **budget social** : mobilité, garde d'enfants, soutien scolaire.
- Renforcement du forfait mobilité durable avec la reconnaissance du fauteuil roulant comme moyen de transport alternatif.

Dialogue social renforcé

- Transmission de données BDESE **complètes, sincères et actualisées.**
- Mise en place d'un **calendrier de suivi** des engagements issus de la NAO.
- Reconnaissance du rôle des représentants du personnel dans l'amélioration du climat social et faisant suite à notre courriel du **25 mars 2026**, resté sans suite.
- Pas de changement de sujet de négociation sans concertation et accord des organisations syndicales.

Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil, fait valoir que la valeur créée par les salariés doit leur revenir, Parce que la reconnaissance ne peut être différée, Parce que la justice sociale n'attend pas,

FO demande une négociation loyale, fondée sur les faits, les besoins et le respect mutuel.

Paris, 8 avril 2026

La délégation FO Apprentis d'Auteuil