

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

A. Sessions d'information pour les futurs parents

Des sessions d'information thématiques seront organisées chaque année à destination des **futures mères, futurs pères et parents adoptants**. Elles se dérouleront **sur le temps de travail**, en **présentiel** ou en **visioconférence**, et seront intégralement considérées comme du **temps de travail effectif**.

Ces sessions auront pour objectif d'apporter une information complète sur :

- les **droits** des salariés,
- les **démarches administratives**,
- les **aides existantes**,
- ainsi que les situations particulières (grossesse à risque, handicap, etc.).

Les salariés concernés et souhaitant y participer devront en informer **leur supérieur hiérarchique**.

Un minimum de **trois sessions d'information** sera programmé chaque année. Des sessions supplémentaires pourront être organisées en fonction des besoins identifiés.

Un **suivi annuel** permettra de recenser :

- le nombre de sessions organisées,
- le nombre de participants.

Le volume des sessions pourra être ajusté chaque année en fonction du **nombre de naissances, de grossesses ou d'adoptions** recensées.

B. Autorisation d'absence rémunérée pour examens prénataux

Conformément aux dispositions légales, les futurs parents — **la mère et le co-parent** — bénéficient d'une **autorisation d'absence rémunérée** pour participer à **trois examens médicaux prénataux** obligatoires.

En cas de **grossesse à risque ou pathologique**, des absences supplémentaires, également rémunérées, peuvent être accordées **sur présentation d'une attestation médicale**.

Les demandes d'absence doivent être transmises **dans les meilleurs délais**, accompagnées du **justificatif** correspondant.

C. Accompagnement des pathologies liées à la ménopause

La Fondation s'engage à intégrer, dans ses actions de prévention et de qualité de vie au travail, des mesures spécifiques d'accompagnement destinées aux salariées concernées par la ménopause.

Un **guide “Ménopause au travail”** sera élaboré et mis à disposition des managers et des salariées. Il comprendra des outils pratiques, des exemples d’aménagements possibles ainsi que des conseils pour adapter les conditions de travail. Ce guide sera produit et diffusé **dans les six mois suivant la signature du présent accord.**

Des **aménagements de la charge, du poste ou des conditions de travail** pourront être proposés aux salariées qui en feront la demande :

- accès facilité à l’eau et à l’air frais,
- flexibilité renforcée des horaires,
- télétravail renforcé pour les fonctions éligibles,
- temps de pause supplémentaires rémunérés, si nécessaire, pour les fonctions non éligibles,
- mise à disposition, sur demande, de tenues de travail en tissus naturels.

Deux **référénts “Ménopause, Andropause et emploi”** seront désignés : un représentant salarié (titulaire ou suppléant du CSE) et un représentant employeur, idéalement un homme et une femme. Leur mission sera de promouvoir le sujet, d’informer et d’orienter les salariées concernées.

Des **sessions d’information et de formation** sur la ménopause seront organisées chaque année.

Un **jour de congé mensuel rémunéré** pourra être accordé aux salariées souffrant de pathologies liées à la ménopause, sur demande expresse et sur présentation d’une **attestation sur l’honneur** précisant la difficulté rencontrée à la date de la demande.

Les données relatives à la ménopause seront identifiées dans chronos sous la terminologie **“congés physiologiques”**.

D. Accompagnement des pathologies liées à l’andropause

Dans un souci d’équité et de prévention globale, des mesures et actions **équivalentes** à celles prévues pour l’accompagnement de la ménopause seront proposées aux salariés concernés par l’andropause.

Les données relatives à l’andropause seront identifiées dans chronos sous la terminologie « **congés physiologiques** ».

E. Congé en cas de menstruations invalidantes

La Fondation Apprentis d’Auteuil met en place une mesure spécifique d’absence destinée aux salariées souffrant de **menstruations invalidantes**.

Les salariées concernées peuvent bénéficier :

- **de 2 jours de congé exceptionnel par mois**, dans la limite de **24 jours par an**, à utiliser en fonction de leurs besoins ;
- d’une **déclaration directe dans chronos**, avec simple information du manager ;
- d’une **attestation sur l’honneur**, fournie par la salariée, permettant de justifier l’éligibilité à cette mesure.

Des **actions de sensibilisation**, animées par une prestataire externe, seront organisées afin de prévenir toute forme de stigmatisation et d’informer l’ensemble des salariés.

Un **suivi annuel** sera réalisé pour recenser le nombre de bénéficiaires.

Les données relatives aux menstruations invalidantes seront identifiées dans chronos sous la terminologie « **congés physiologiques** ».

F. Aménagement du temps de travail pour les salariées en parcours de PMA

La Fondation Apprentis d'Auteuil reconnaît que les parcours de **procréation médicalement assistée (PMA)** peuvent nécessiter des absences ponctuelles liées aux examens médicaux, aux traitements ou aux rendez-vous spécialisés.

Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient des dispositions prévues à l'article **L.1225-16 du Code du travail**, relatives aux **autorisations d'absence rémunérées** pour les actes médicaux nécessaires.

Afin de renforcer l'accompagnement des salarié(e)s engagé(e)s dans un parcours de PMA, la Fondation prévoit également les mesures suivantes :

- **Lorsqu'aucun arrêt médical n'est prescrit**, une **journée d'absence récupérable** peut être accordée, sur demande du/de la salarié(e), dans le cadre du parcours de PMA. Une **attestation sur l'honneur** devra être fournie pour confirmer la démarche en cours.
- Cette journée pourra être positionnée **à la convenance du/de la salarié(e)**, en accord avec le manager, dans le respect de la continuité de service.
- Le temps d'absence devra être **récupéré dans un délai de 30 jours**, selon les modalités définies localement.

Cette mesure s'inscrit dans une démarche de **bienveillance**, de **soutien** et de **non-discrimination** envers les salariées confrontées à des parcours médicaux spécifiques liés à leur vie personnelle.

Paris le 3 juin 2026, pour la délégation FO Apprentis d'Auteuil