



**APPRENTIS
D'AUTEUIL**

GUIDE *du salarié* **APPRENTIS D'AUTEUIL** **2026-2027**

2 ème édition



Daniel LAURENT Délégué syndical central

Chers collègues,

Nous sommes heureux de vous présenter la nouvelle version du guide FO Apprentis d'Auteuil, conçu pour vous informer, vous accompagner et vous aider à faire valoir vos droits ainsi que les actions que nous menons chaque jour pour les défendre.

Force ouvrière est la première organisation syndicale au sein de la fondation depuis 2019, et vous nous avez renouvelé cette confiance en 2023. Cet engagement fort, nous le portons avec responsabilité et détermination pour garantir des conditions de travail sûres, renforcer la reconnaissance de vos métiers et sécuriser l'emploi de chacun.

FO, un syndicat engagé et indépendant. Notre mission est simple : **défendre les droits des salariés, préserver les acquis sociaux et obtenir de nouvelles avancées.**

Nous privilégions **le dialogue et la négociation**, mais nous savons aussi nous **opposer** lorsque les décisions vont à l'encontre des intérêts des salariés. Notre engagement repose sur un **réformisme militant** : avancer concrètement, refuser les reculs sociaux.

« **Une négociation sans accord ne permet pas de nouveaux droits pour les salariés.** »

1

Une présence à tous les niveaux

FO est à vos côtés dans les établissements, en CSE régionaux et au CSE Central pour porter haut et fort vos revendications :

- > **Défense** des emplois et des acquis sociaux
- > **Amélioration** des conditions de travail et de la santé au travail
- > **Reconnaissance** des métiers et des qualifications
- > **Augmentation** des salaires et valorisation des compétences
- > **Préservation** des droits collectifs et individuels

Ensemble pour construire l'avenir

Que vous soyez nouvel arrivant ou salarié de longue date, FO est là pour vous **informer**, vous **soutenir** et vous **accompagner** tout au long de votre parcours professionnel. Vous pouvez compter sur notre **engagement**, notre **détermination** et notre **conviction** à défendre vos intérêts au quotidien.

Edito

Les élus des CSE de chaque région, les Représentants de Proximité et les Délégués Syndicaux de FORCE OUVRIERE vous souhaitent la Bienvenue à la Fondation Apprentis d'Auteuil !

Que vous apparteniez à la famille **AES**, **CADRE**, **FENC** ou **PÉDAGOGIQUE**, ce guide a été élaboré collectivement pour vous offrir un outil complet et accessible afin de connaître et faire valoir vos droits.

Ce livret se compose de deux grandes parties :

Partie 1 : Le syndicat FO et le rôle des instances : Découvrez l'organisation de Force Ouvrière, vos représentants et le fonctionnement des instances du personnel au sein des Apprentis d'Auteuil.

Partie 2 : Le cahier pratique de vos droits : Un condensé d'informations concrètes basées sur notre convention d'entreprise, conçu pour vous guider au quotidien.

La réalisation de cette seconde édition du guide a été un véritable travail d'équipe. Un grand merci à l'ensemble des camarades et militants FO qui ont contribué à son élaboration, avec une mention toute particulière à **Sébastien Prévotau** et **Christelle Poquet** pour leur investissement précieux et leur contribution majeure à cet ouvrage. Nous adressons également nos sincères remerciements à notre partenaire, la **MGEN**, pour son soutien et l'impression de ce livret à destination des salariés.

sommaire

I. FO au sein des Apprentis d'Auteuil

- p. 4 **1** Nos missions et objectifs
- pp. 5-8 **2** Le rôle des instances
- p. 9 **3** Parité & diversité
- p. 10 **4** Une délégation concertée
- p. 11 **5** Une délégation diversifiée
- pp. 12-30 **6** Représentation
- p. 31 **7** Les formations
- p. 32 **8** Le Conseil en Droit Social
- p. 33 **9** L'adhésion

II. Cahier pratique

- p. 35 **1** La convention d'entreprise
- pp. 36-38 **2** Les congés et RTT
- pp. 39-40 **3** Les congés spéciaux
- p. 40 **4** Le temps de transport
- pp. 41-42 **5** Les heures supplémentaires
- p. 43 **6** Les heures d'internat en soirée
- p. 44 **7** Les primes
- p. 45 **8** Les repas
- p. 46 **9** La PEGE et le SFT
- p. 47 **10** L'épargne
- p. 48 **11** Les aides spécifiques
- p. 49 **12** Le télétravail
- p. 50 **13** La déconnexion
- p. 51 **14** Le handicap
- p. 52 **15** Le harcèlement
- pp. 53-54 **16** La protection sociale
- p. 55 **17** Les droits à la formation (en interne)
- pp. 56-57 **18** Les droits à la formation (en externe)
- pp. 58-59 **19** Les entretiens (professionnels et d'évaluation)
- p. 60 **20** La mobilité professionnelle
- p. 61 **21** Attestation d'honorabilité
- p. 62 **22** Bien préparer sa retraite
- p. 63 **23** La rupture conventionnelle
- p. 64 **24** Inaptitude professionnelle
- pp. 65-66 **25** Convocation à une sanction
- p. 67 **26** La cooptation (à Apprentis d'Auteuil)
- p. 68 **27** Le bulletin de salaire
- p. 69 **28** Le droit d'alerte
- p. 70 **29** Le droit de retrait
- p. 71 **30** Le droit de grève
- pp. 72-73 **31** Notes

FO

**AU SEIN DES
APPRENTIS
D'AUTEUIL**



Nos missions & objectifs

Une écoute quotidienne dans les établissements

VOUS INFORMER

- . **Presse syndicale** : Via les publications dans le bulletin de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO).
- . **Communication locale** : Par courriel et sur les panneaux d'affichage de vos établissements.
- . **Outils numériques** : Sur notre site en accès libre fo-auteuil.fr et sur nos réseaux sociaux (Instagram, Facebook)



<http://fo-auteuil.fr>

VOUS DÉFENDRE

- . **Au niveau collectif** : Défense de vos droits collectifs auprès de la direction lors de toutes les réunions d'instances (CSE, CSEC, commissions RP).
- . **Au niveau individuel** : Accompagnement personnalisé sur demande lors des entretiens préalables à licenciement, convocations à sanction disciplinaire ou litiges.

4

VOUS RELAYER

- . Porter vos demandes, vos revendications et réclamations à la direction via **vos représentants de proximité** et **vos délégués syndicaux**.

PROPOSER

- . Elaboration et portée de propositions concrètes auprès de la direction afin d'améliorer constamment vos conditions de travail au quotidien et faire respecter l'ensemble de vos droits.

NÉGOCIER

- **NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)** : Lors de ce temps de dialogue social encadré par le Code du travail, la NAO réunit l'employeur et les syndicats représentatifs pour négocier :
 - . les salaires et la valeur du point,
 - . le temps de travail et le télétravail,
 - . l'égalité professionnelle, la lutte contre la discrimination, et le Handicap,
 - . les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux...
- **Objectif FO** : Favoriser un dialogue structuré, garantir la concertation et améliorer vos droits en enrichissant notre convention d'entreprise par la signature de nouveaux accords favorables aux salariés

2 Le rôle des instances

Des tâches dédiées en établissement

LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

Le Représentant de Proximité est le relais de terrain entre les salariés, le CSE et la direction locale. Il n'est pas un élu direct, mais un membre désigné par le CSE pour garantir une présence au plus près des établissements.

Ses missions au quotidien :

- . **Écouter et porter vos demandes** : Recueillir et présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés auprès de l'employeur.
- . **Relayer le CSE sur le terrain** : Veiller aux conditions de travail, à la prévention des risques, à la santé et à la sécurité des salariés.
- . **Une réunion mensuelle** : Une instance se réunit chaque mois avec l'employeur dans chaque établissement. N'hésitez pas à solliciter vos RP en amont pour inscrire vos questions à l'ordre du jour.

En résumé : Le RP agit comme un « délégué du CSE » sur le terrain. Le CSE peut lui déléguer localement des prérogatives, notamment en matière de gestion des risques.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Le Délégué Syndical (DS) est le représentant officiel de l'organisation syndicale FO au sein de l'établissement et sur le périmètre des représentants de proximité. Le DS est désigné par le syndicat, il incarne l'action syndicale de proximité. Son rôle est de :

Porter la voix du syndicat

Relaie les revendications, réclamations individuelles ou collectives et propositions de FO auprès de la direction.

Animer la section syndicale

Informe les salariés sur leurs droits, diffuse les communications syndicales et distribue les tracts dans les espaces dédiés.

Accompagner et conseiller les salariés

Assiste et conseille les salariés lors des entretiens disciplinaires, litiges, préjudices subis, demande de requalification de son contrat de travail ou démarches liées à la formation professionnelle...

Agir pour le respect des droits

Veille à la bonne application du Code du travail et de notre convention d'entreprise. Il intervient et alerte en cas de situation de discrimination, harcèlement ou de manquement aux obligations de l'employeur.

2 Le rôle des instances

Des tâches dédiées en région

LES ÉLUS DU CSE REGIONAL

Le Comité Social et Economique Régional assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique et financière, l'organisation du travail, la formation, les ASC, la réorganisation des établissements ou les appels à projets.

Les élus FO siègent dans plusieurs commissions régionales du CSE, où ils représentent les intérêts des salariés sur des sujets clés de la vie au travail.

Ils participent notamment aux commissions suivantes :

- Horaires et organisation du travail
- Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)
- Formation professionnelle et Gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEP)
- Égalité professionnelle femmes-hommes et diversité
- Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
- Réclamations individuelles et collectives (RIC)
- Activités sociales et culturelles (ASC)

Notre objectif : Assurer un suivi rigoureux des conditions de travail, défendre vos droits collectifs et faire entendre la voix des salariés dans toutes les décisions régionales.

6

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE REGIONAL

Désigné par Force Ouvrière, le Représentant Syndical (RS) siège au CSE Régional avec voix consultative. Il n'est pas un élu direct, mais le porte-parole officiel du syndicat.

Il représente officiellement **la ligne syndicale de FO**. Il fait entendre les **positions, revendications et orientations** de FO sur les dossiers présentés en séance.

Il doit avoir une **vision complète des enjeux sociaux, économiques et organisationnels de la Fondation Apprentis d'Auteuil**. Il peut **intervenir en séance**, poser des questions et proposer des analyses. Il joue ainsi un **rôle d'influence** important dans les débats. Il soutient les élus FO du CSE, les **conseille et les aide à construire des positions collectives**, en cohérence avec les orientations syndicales. Le RS FO est un **acteur clé du dialogue social**. Il veille à ce que les intérêts des salariés soient **défendus dans la durée** et en cohérence avec les positions de la FNAS-FO et de la Confédération.

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2 Le rôle des instances : Le CSE

L'instance représentative du personnel

EN RÉGION

Bienvenue à la Fondation Apprentis d'Auteuil. Dès votre arrivée, vous bénéficiez des prestations mises en place par le **CSE de votre région** (Comité Social et Économique). Les CSE régionaux proposent des activités variées (billetterie, sport, vacances, sorties, etc.). Nous vous invitons à contacter vos élus **FO** pour connaître l'ensemble de vos droits.

À NOTER :

En tant que salarié d'Apprentis d'Auteuil, vous êtes rattaché au **CSE de votre région** ainsi qu'au Comité des activités sociales et culturelles. N'hésitez pas à solliciter vos élus pour toute question !

BON À SAVOIR : Le rôle du CSE dépasse les activités sociales.

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) ne constituent qu'une partie du rôle des élus. Vos représentants FO s'investissent au quotidien dans les différentes commissions pour défendre vos droits et en acquérir de nouveaux :

- Économique
- Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT / Horaire)
- Formation & Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Égalité professionnelle et diversité
- Réclamations individuelles et collectives

Consultez les Procès-Verbaux (PV) des réunions sur l'intranet Zidore (rubrique de votre région) ainsi que sur les panneaux d'affichage de votre établissement.

Activités Sociales et Culturelles du CSE : ce qu'il faut savoir

Le CSE réserve les **activités sociales et culturelles (ASC)** en priorité aux salariés et collaborateurs de l'établissement. Pour attribuer ces aides de manière équitable, le CSE peut s'appuyer sur des **critères objectifs et vérifiables**, tels que le **revenu du foyer, la composition familiale, ou d'autres éléments sociaux**.

Dans ce cadre, il peut être demandé aux salariés de fournir un **avis d'imposition**. Toutefois, ce document relevant de la vie privée, le salarié reste **libre de refuser**. **En cas de refus** : Si vous choisissez de ne pas fournir ce document, la tranche de participation la plus basse (tarif de base) vous sera automatiquement appliquée.

Rappel Important

L'employeur ne peut en aucun cas intervenir dans la gestion ou les décisions relatives aux ASC. Seuls les **élus du CSE** fixent les modalités et attribuent les aides par **vote prioritaire et majoritaire**.

Les offres et les montants des subventions sont réévalués chaque année en fonction du **budget disponible** et des **priorités définies par vos élus**.

2

Le rôle des instances :

Des tâches dédiées au National

LES ÉLUS DU CSE CENTRAL

Le CSE Central exerce ses attributions sur la marche générale de la Fondation d'Apprentis d'Auteuil, en complémentarité des cinq CSE Régionaux. Il intervient sur tous les sujets qui dépassent le périmètre d'un seul site.

Ses missions principales :

Traiter les questions **communes à plusieurs établissements** : réorganisations, accords collectifs, plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), relance ou reprise d'activité, développement durable etc.

Désigner les représentants dans les commissions nationales et assurer la **cohérence** entre les décisions de la direction et les réalités du terrain.

Garantir l'**équité entre les sites** et participer activement au **dialogue social stratégique**.

Le rôle de consultation du CSE Central afin de donner un avis motivé sur :

Les **orientations stratégiques** de l'entreprise et leurs effets sur l'emploi.

La situation **économique et financière** de l'entreprise.

La **politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**.

Les commissions nationales du CSEC :

Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Économique

Formation, GEPP, Égalité professionnelle et Diversité

Logement, Mutuelle, Fonds social dédié, Prêt d'honneur

Environnement

Ressourcement Cadre (commission paritaire)

Composition :

Le CSE Central est mis en place car la Fondation comprend plusieurs CSE régionaux (IDF, Nord-Est, Nord-Ouest, Sud-Est, Sud-Ouest). Pour en faire partie, il faut être membre titulaire ou suppléant d'un CSE régional et être désigné par les élus titulaires.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

Le DSC FO incarne la voix de l'organisation syndicale au niveau national de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Il joue un rôle central dans la **préparation, la conduite et la signature des négociations collectives**, dont la NAO et l'ensemble des blocs du dialogue social. Il impulse les orientations syndicales, rédige les accords d'entreprise et veille à leur bonne application. Il anime et forme les équipes syndicales (DS, élus CSE, RP, adhérents), accompagne et organise les élections professionnelles pour FO, développe les outils et guides utiles, et assure une **veille juridique permanente**. Il apporte également un **soutien juridique individualisé** aux salariés et militants, en matière de droit du travail, d'égalité, de protection sociale ou de conditions de travail. Enfin, il porte l'ambition de **développer le syndicat FO**, en renforçant la syndicalisation, la formation et la communication, pour faire vivre un dialogue social de qualité et défendre les droits de tous les salariés.

Une question sur un accord d'entreprise ou un doute sur vos droits ? Contactez votre équipe FO locale ou le DSC



Parité & diversité

Une approche paritaire et égalitaire



9

Au **CSE Central**, notre organisation syndicale **FO Apprentis d'Auteuil** assure la représentation de **toutes les Familles Métiers**. L'équipe des élus titulaires est constituée dans le **respect d'un équilibre entre les femmes et les hommes**.





Une délégation concertée ...

*Contrôle de l'application des règles de droits,
négociation et conclusion des accords*

LA DÉLÉGATION SYNDICALE CENTRALE

Marie-Christine
QUEHEILLE
Délégation Centrale



Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central



Anne BOTTA
Déléguée Syndicale
centrale Adjointe



Olivier LOMBART
Secrétaire CSE
Central



Christelle POQUET
Représentante Syndicale
CSE Central



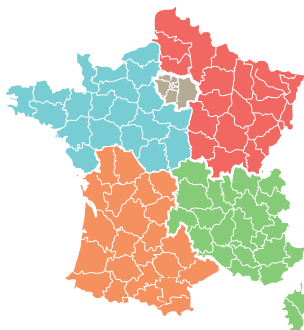
Benjamin DOUCHIN
Secrétaire Adjoint
CSE Central



10

... avec la participation des camarades en région

(Vous trouverez l'ensemble des coordonnées dans le lexique en fin de cahier)





... et diversifiée

Une centralité structurée

LE CSE CENTRAL



Christelle POQUET
Représentante Syndicale
CSE CENTRAL



Olivier LOMBART



Sylviane CHATELIN



Justo FREMEAUX



Marie-Christine
QUEHEILLE



Hamid EL-KAMMAA



Murielle COMBE



Daniel LAURENT



Nathalie SECK



Benjamin DOUCHIN



Alexandra
AUDOUARD



Amélie FOLLET



Rose-Marie
MARTINEZ FUENTE



Fadel Karim
BENALI



Christelle TENA



Barbara
LASJUILLIARIAS



Aurore
CHARLES



John
PICHON



Véronique
CAPPELAERE



Antoine
HAMILLE



Sonia
LEROUX
CALCAGNI



Lois
FONDANECHÉ

TITULAIRES

SUPPLEANTS

11



Représentation

Une présence partout en France

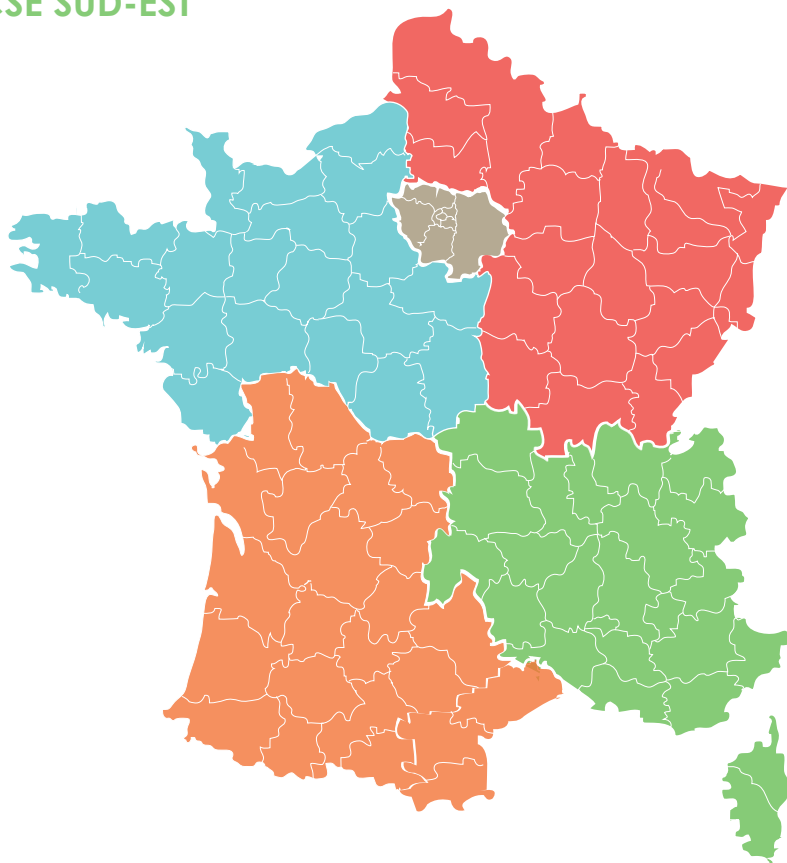
CSE ÎLE-DE-FRANCE

CSE NORD-OUEST

CSE NORD-EST

CSE SUD-OUEST

CSE SUD-EST





CSE ÎLE-DE-FRANCE

Coordonnées du RRH :

alice.durand@apprentis-auteuil.org

REPRÉSENTANT SYNDICAL

Cyprien BEMBA



Animateur Educateur



Zouina BESSA
Assistante
Titulaire



Mounir EL KHALA
Responsable Maintenance
Titulaire



Malika SOUGMI
Assistante de Direction
des Services Généraux
Titulaire



Mahamadou KOITA
Moniteur Educateur
Suppléant



Fouzia LEVEL
Educatrice Spécialisée
Suppléante



José PINHEIRO-ALVES
Services généraux - Siège
Suppléant

ÉLUS CSE EMPLOYÉ



CSE ÎLE-DE-FRANCE

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Périmètre Siège (75)
José PINHEIRO-ALVES
Chargé de Logistique



Périmètre Domont (95)
Cyprien BEMBA
Animateur Educateur



Périmètre Essonne (91)
Abdelkader CHEGRI
Moniteur Educateur



Périmètre Meudon scolaire (92)
Victor VIDAL DOS REIS
Services Généraux



Périmètre Paris
Denis MAGDELEINE
Chef de Service



Périmètre Marcoussis
scolaire (91)
Amel TALAMALI
Enseignante



Périmètre Sannois (95)
Sébastien PREVOTEAU
Enseignant



Périmètre Saint Denis (77)
Mathilde ALMOND
Educatrice Spécialisée



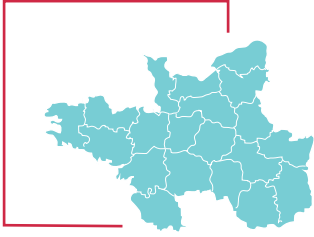
Périmètre Meudon
Protection de l'enfance (92)
Fabiola PACHECO
Maîtresse de Maison



CSE ÎLE-DE-FRANCE

CONTACTS

		
BOTTA Anne	a.botta@hotmail.fr	06.79.49.59.20
BESSA Zouina	zoubessa@icloud.com	06.11.83.78.08
BEMBA Cyprien	cyprigoal@gmail.com	06.64.13.05.84
CHEGRI Abdelkader	kad2006@hotmail.fr	06.03.57.51.83
EL KHALA Mounir	melkahla@free.fr	06.51.40.44.25
KOITA Mahamadou	m.koita96@hotmail.fr	07.69.41.35.33
MAGDELEINE Denis	denis.magdeleine@gmail.com	06.45.57.61.13
AIMOND Mathilde	mathilde.aimond75@orange.fr	06.71.13.95.25
LEVEL FOUZIA	leilaylian@gmail.com	06.49.85.82.07
PACHECO Fabiola	fabyfreire67@gmail.com	07.68.81.67.21
PREVOTEAU Sébastien	prevoteau.seb@gmail.com	06.17.03.28.99
PINHEIRO ALVES José	josepinheiro2711@gmail.com	07.82.29.11.61
SADAQUATE JAMAL	sadja61@gmail.com	06.03.35.07.08
SOUGMI Malika	malikasoug@hotmail.fr	06.60.09.65.76
TALAMALI Amel	Amel.talamali@gmail.com	06.33.77.96.42
VIDAL DOS REIS Vitor	vidal.vitor@hotmail.fr	07.49.37.89.53



CSE NORD-OUEST

Coordonnées du RRH :

Claire.du-chelas@apprentis-auteuil.org

REPRÉSENTANT SYNDICAL

Hadrian SAPIN



Agent de maintenance
qualifié



Sonia LEROUX CALCAGNI
Enseignante
Titulaire cadre

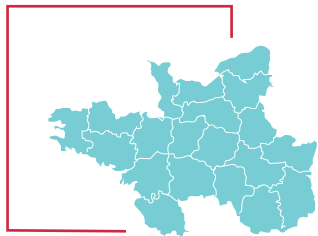


Fabrice VUILLERMOZ
Enseignant
Titulaire cadre



Gaëlle BARTAIRE
Enseignante
Suppléante cadre

ÉLU CSE CADRE



CSE NORD-OUEST

ÉLUS CSE EMPLOYÉ



Cindy MARTIN
Educatrice spécialisée
Titulaire



Benjamin DOUCHIN
Educateur Scolaire
Titulaire



Nathalie SECK
Educatrice Spécialisée
Titulaire



Daniel LAURENT
Educateur Spécialisé
Titulaire



François LEBRUN
Animateur Social
Titulaire



Véronique CAPPELAERE
Conseillère en Insertion
Professionnelle
Titulaire



Joan RIBET
Electricien
Titulaire



Leila KOMAROVA
Chargé de Projet Qualité
Titulaire



John PICHON
Educateur Scolaire
Suppléant



Géraldine BIDEI
CESF
Suppléante



Christophe CROSNIER
Boulangier
Suppléant

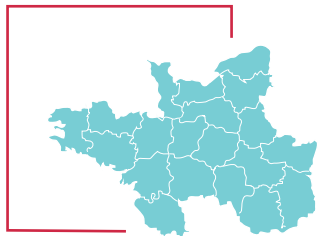


Nicolas ROCTON
Surveillant de nuit
Suppléant

Lorène CHEVALLIER
Monitrice-Educatrice
Suppléante



Laurent GUERIN
Maître de Maison
Suppléant



CSE NORD-OUEST

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Périmètre Notre Dame du Bon Accueil
pôle formation insertion du Pays de Loire (44)
John PICHON Educateur scolaire



Périmètre Providence Miséricorde
– Vernon – St Sébastien (76- 27)
Nadia VELLAR Assistante de Direction



Périmètre Notre Dame des Vaux
– Chartres (28)
Christophe CROSNIER Boulanger



Périmètre Chiara Lubich (85)
François LEBRUN
Animateur Social



Périmètre Lisieux – Jean BOSCO (14- 76)
Valida LARABA
Assistante de direction



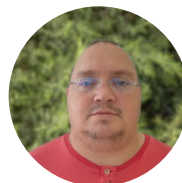
Périmètre Daniel Brottier
Bouguenais et Bouaye (44)
Saïd BENLAALIA
Educateur Internat Educatif Scolaire



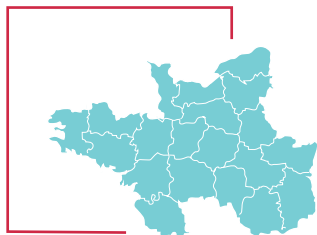
Périmètre Saint Michel Priziac
– saint Louis Rita – Scalabrini (56)
Pierre-Yves CORNEC
Educateur Scolaire



Périmètre Notre Dame des Vaux –
Notre Dame de Chartres (28)
Christelle DERIC
Assistante Secrétariat Scolaire



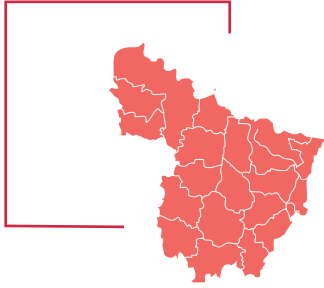
Périmètre Saint Martin et
Rose de Lima (53)
Nicolas ROCTON
Surveillant de Nuit



CSE NORD-OUEST

CONTACTS

		
BARTAIRE Gaëlle	gaellebartaire@hotmail.fr	06.20.43.66.39
BIDEL Géraldine	gebidel@yahoo.fr	06.79.83.61.14
DOUCHIN Benjamin	benjdouchin@hotmail.com	06.50.14.30.77
BENLAALIA Said	saidbenlaalia@hotmail.fr	07.78.67.87.95
CAPPELAERE Véronique	veronique.cappelaere@apprentis-auteuil.org	07.61.22.17.85
CROSNIER Christophe	christophe28240@gmail.com	06.07.51.71.21
DERIC Christelle	deric_couf@msn.com	06.64.10.08.18
GUERIN Laurent	laurent.guerin199@gmail.com	
LAURENT Daniel	dsc-fo-oaa@hotmail.fr	06.79.18.43.22
LEBRUN François	lfrancois104@gmail.com	06.07.16.57.75
LEROUX CALCAGNI Sonia	sonia.leroux-calcagni@apprentis-auteuil.org	
MARTIN Cindy	cyndi.martin@hotmail.fr	06.28.81.06.00
PICHON John	johndpds@hotmail.fr	06.30.40.60.29
RIBET Joan	ribetjoan@hotmail.fr	07.61.06.14.07
ROCTON Nicolas	nicolas53100@yahoo.com	07.44.51.29.12
SECK Nathalie	nathalie.seck@hotmail.fr	07.67.14.39.25
VELLAR Nadia	nadia.vellar@hotmail.fr	06.73.95.73.69
CORNEC Pierre-Yves	py.cornec@hotmail.fr	06.89.55.30.70



CSE NORD-EST

Coordonnées du RRH :

bruno.lefebvre@apprentis-auteuil.org

REPRÉSENTANTE SYNDICALE

Rachida DJEBEL



Educatrice Relais



Amélie FOLLET
Cheffe de service éducatif
titulaire



Hamid EL KAMMAA
Chef de Service
Titulaire



Céline AOUCHICHE
Cheffe de Projet
Titulaire

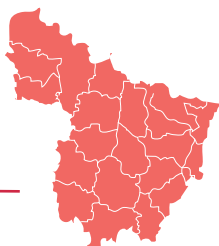


Auriane BOURDET
Cheffe de service éducatif
Suppléante



Isabelle GALLET THIERRY
Cheffe de service éducatif
Suppléante

ÉLUS CSE CADRE



CSE NORD-EST

ÉLUS CSE EMPLOYÉ



Olivier LOMBART
Moniteur-Educateur
Titulaire



Sylviane CHATELIN
Educatrice Spécialisée
Titulaire



Justo FREMEAUX
Educateur Spécialisé
Titulaire



Sindy BLAIN
Educatrice Spécialisée
Titulaire



Frédéric LECHEVIN
Animateur
Titulaire



Aurore CHARLES
Educatrice Spécialisée
Titulaire



Isabelle DOUVILLE
CIP
Titulaire



Antoine HAMILLE
Educateur Spécialisé
Titulaire



Michèle PREVOST
Educatrice Spécialisée
Titulaire



Rachida DJEBEL
Educatrice Relais
Accompagnement jeune majeur
Suppléante



Yacine SASSI
Educateur
Suppléant



Aïda TAOUMI
Maîtresse de Maison
Suppléante



Charles WAVRANT
Service Généraux
Suppléant



Julien DAMMERT
Surveillant de Nuit
Suppléant



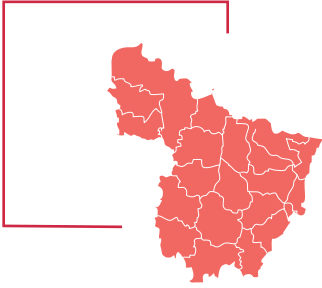
Camille CARPENTIER
Infirmière
Suppléante



Elodie BALLAUD
Educatrice Référente Santé
Suppléante



Mégane YVAN
Assistante de direction
Suppléante



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Périmètre Mecs
Saint Jacques (59)
Olivier LOMBART
Moniteur Educateur



Périmètre Mecs
Don Bosco (08)
Rachida DJEBEL
Educatrice Spécialisée



Périmètre Strasbourg (67)
Hamid EL KAMMAA
Chef de service



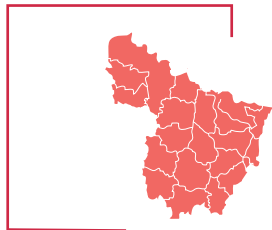
Périmètre Pas de Calais (62)
Antoine HAMILLE
Educateur Spécialisé



Périmètre Somme (80)
Michèle PREVOST
Educatrice Spécialisée



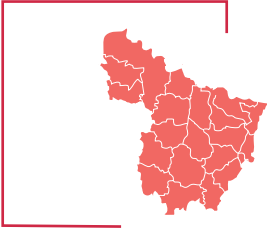
Périmètre Collège
Marcel Callo (60)
Frédéric LECHEVIN



CSE NORD-EST

CONTACTS

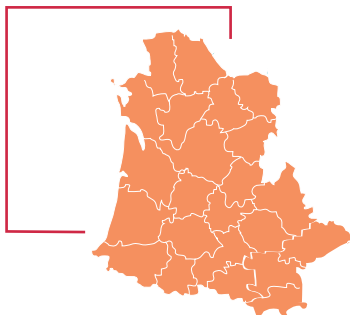
		
AOUCHICHE Céline	celina.dergal@hotmail.fr	06.20.43.66.39
BALLAUD Elodie	elodieballaud685@gmail.com	06.77.69.29.64
BOURDET Auriane	aurianebourdet@yahoo.fr	06.18.07.86.64
BLAIN Cindy	blain.sindy@hotmail.fr	06.84.61.41.08
CARPENTIER Camille	camille.carpentier.1989@gmail.com	
CHATELIN Sylviane	schatelin@wanadoo.fr	06.13.21.22.31
CHARLES Aurore	aurorefilippi@laposte.net	07.81.16.96.37
DAMMERT Julien	julien.dammert@apprentis-auteuil.org	
DJEBEL Rachida	rachida.djebel@gmail.com	07.86.45.95.48
DOUVILLE Isabelle	isabelledouville024@gmail.com	06.15.25.58.18
EL KAMMAA Hamid	hamidkama@hotmail.fr	06.51.19.99.07
FOLLET Amélie	amelie.follet@gmail.com	07.68.79.55.35
FREMEAUX Justo	justo.fremeaux@free.fr	06.80.73.17.35
GALLET THIERRY Isabelle	thiery.isabelle@yahoo.com	06.60.93.22.99
HAMILLE Antoine	antoinehamille@msn.com2	06.87.01.48.90
LECHEVIN Frédéric	lechevin.frederic@neuf.fr	06.16.14.6.76
LOMBART Olivier	olombart@gmail.com	06.71.30.84.73



CSE NORD-EST

CONTACTS

		
PREVOST Michèle	michele.prvst18@gmail.com	06.30.10.14.30
SASSI Yacine	yacine.bvs60@gmail.com	06.17.27.05.53
TAOUMI Aïda	aida.taoumi@apprentis-auteuil.org	
WAVRANT Charles	wavrantcharles@gmail.com	07.62.47.96.87 06.98.88.27.53
YVAIN Mégane	yvainmegane11@gmail.com	06.23.19.49.06



CSE SUD-OUEST

Coordonnées du RRH :

sylvie.chalumeau@apprentis-auteuil.org

REPRÉSENTANTE SYNDICALE

Monique JARNOLE



Monitrice Educatrice



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
Enseignante
Titulaire

ÉLUS CSE CADRE



Fadel Karim BENALI
Educateur Spécialisé
Titulaire



Marie-Christine QUEHEILLE
Monitrice-Educatrice
Titulaire



Matthieu FOULCHER
Educateur IES
Titulaire



Corine LABIT
Educatrice Scolaire
Suppléante

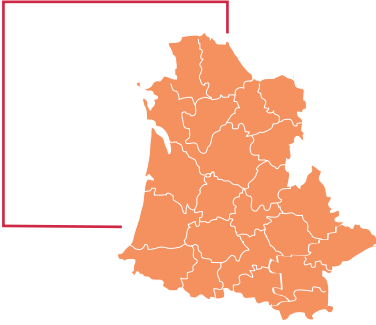


Ousmane DJIRE
Moniteur-Educateur
Suppléant



Christelle TENA
Assistante de Direction
Suppléante

ÉLUS CSE EMPLOYÉ



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Périmètre Labège (31)
Toulouse
CFC St Louis
Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
Enseignante



Périmètre Montcuq
St Roch (46-82)
Fadel Karim BENALI
Educateur Spécialisé



Périmètre St Sulpice
Ste Claire - St Lubin (81)
Matthieu FOULCHER
Educateur IES



Périmètre Bordeaux
St Estèphe – Pau (33-64)
Marie-Christine QUEHEILLE
Monitrice éducatrice

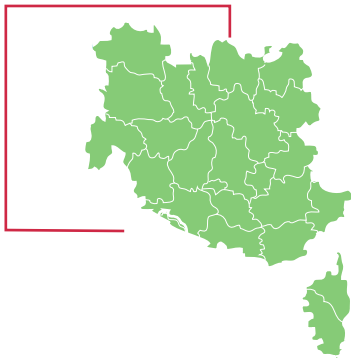


Périmètre San Jordi (66)
Christelle TENA
Assistante de Direction

CSE SUD-OUEST

CONTACTS

		
BENALI Fadel Karim	fkbenali.fo@gmail.com	06.95.17.36.33
DJIRE Ousmane	waraba@cegetel.net	06.32.38.45.21
FOULCHER Matthieu	matthieu.foulcher@gmail.com	06.21.27.42.48
JARNOLE Monique	monique.jarnole@gmail.com	06.79.50.00.47
LABIT Corinne	corinne.labit@orange.fr	06.64.21.98.86
MARTINEZ FUENTE Rose-Marie	rositina.martinez@free.fr	06.83.59.32.64
QUEHEILLE Marie-Christine	mchristine.queheille@orange.fr	06.31.57.55.75
TENA Christelle	christelle.tena66@gmail.com	06.85.27.89.65



CSE SUD-EST

Coordonnées du RRH :

anne.lugan-branque@apprentis-auteuil.org

REPRÉSENTANTE SYNDICALE

Christelle POQUET



Cadre administrative



Thibaud MANIFACIER
Enseignant
Titulaire



Sylvie SANDJIVY
Formatrice
Titulaire



Barbara LASJUILLIARIAS
Cheffe de service
Suppléante



Djamel SILHOUM
Enseignant
Suppléant

28

ÉLUS CSE CADRE



Alexandra AUDOUARD
Monitrice-Educatrice
Titulaire



Loïs FONDANECHÉ
Animateur Documentaliste
Titulaire



Murielle COMBE
Educatrice Spécialisée
Titulaire,



Béatrice BONIFAY
Chargé d'Insertion
Titulaire



Leïla SOUAG
Surveillante de Nuit
Titulaire



Zahia SAHLI
Educatrice Spécialisée
Suppléante

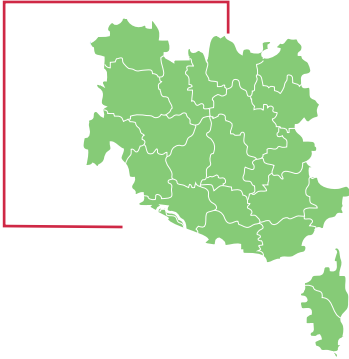


Igor LOMBARDO
Educateur
Suppléant



Elodie BURNIER
Coordinatrice des équipes
éducatives
Suppléante

ÉLUS CSE EMPLOYÉ



DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Périmètre Pôle Insertion 13
Emmanuelle REYNIER
Coordinatrice Administrative
et Financière



Périmètre Providence St Nizier –
Notre Dame de Lourdes – DR (69)
Djamel SILHOUM
Enseignant



Périmètre Jean Marie Vianney
(38-26)
Murielle COMBE
Educatrice Spécialisée



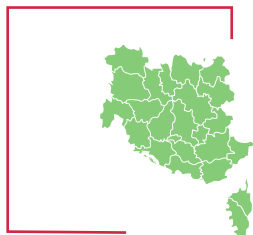
Périmètre Pôle Logement -Protection
de l'Enfance (13)
Dounia BENDIF
Cheffe de Service Educatif



Périmètre Var (83)
Virginie CAUDMONT
Maîtresse de maison



Périmètre Alpes Maritimes (06)
Claudine DURERO
Référente formation



CSE SUD-EST

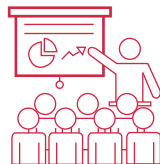
CONTACTS

		
AUDOUARD Alexandra	audouardalexandra@yahoo.fr	06.59.45.15.46
BENDIF Dounia	dounia.bendif@yahoo.fr	06.51.14.14.32
BONIFAY Béatrice	beaboni@free.fr	06.12.72.33.89
BURNIER Elodie	elodie.burnier@gmail.com	
COMBE Murielle	muriellecombe85@gmail.com	06.78.95.97.52
DURERO Claudine	clau-durero@orange.fr	06.13.08.12.31
FONDANECHÉ Loïs	lois.valdedrome@gmail.com	06.02.62.75.66
LASJUILLIARIAS Barbara	balasken@yahoo.fr	06.51.48.92.65
MANIFACIER Thibaud	thibaud@manifacier.com	07.71.81.30.81
POQUET Christelle	c.poquet@apprentis-auteuil.org	06.99.16.38.38
REYNIER Emmanuelle	emmanuelle.reynier@hotmail.fr	06.17.93.71.26
SAHLI Zahia	zahiasahli@yahoo.fr	06.76.78.34.19
SANDJIVI Sylvie	noahmaelys@gmail.com	06.76.33.39.66
SILHOUM Djamal	progndl3a@gmail.com	06.47.92.37.58
BOTTA Anne	a.botta@hotmail.fr	06.79.49.59.20

7

Les formations

Se former pour mieux vous défendre au quotidien



Des formations syndicales pour développer nos compétences et notre action collective

FO Apprentis d'Auteuil organise **trois sessions de formation de cinq jours** par an à destination des élus, adhérents et militants. Ces rencontres ont pour objectif de maîtriser le fonctionnement des instances représentatives (CSE et CSE Central), d'appréhender les enjeux juridiques liés à nos mandats et d'acquérir les outils nécessaires pour défendre efficacement les salariés.

Au programme de nos sessions :

Ateliers de réflexion collective : Des espaces d'échange et de co-construction pour renforcer la cohésion d'équipe et approfondir les sujets clés (droit d'alerte, procédures disciplinaires, accords d'entreprise, handicap, inaptitude, rupture conventionnelle...).

Intervention d'experts et de partenaires spécialisés : Des éclairages concrets sur les problématiques de terrain grâce à l'intervention de spécialistes extérieurs (santé au travail, RPS, Cap Emploi, Agefiph, mutuelle, prévoyance, cabinets d'expertise). Ces rendez-vous réguliers permettent d'outiller l'ensemble de nos représentants et de garantir une présence syndicale solide et informée dans toutes les régions.

✦ **Trois sessions annuelles** sont organisées pour outiller efficacement nos représentants et garantir un dialogue social de qualité dans toutes les régions.

31

Congé de formation syndicale : vos droits

Tout salarié a droit à **12 jours** de congé de formation syndicale (CFESES) par an.

Les Délégués Syndicaux

bénéficient de **18 jours** par an. Ces formations vous permettent de renforcer vos compétences en droit du travail, représentation du personnel et action syndicale **avec maintien intégral de votre rémunération** conformément au cadre légal.





Le conseil en droit social

Un étayage indispensable



Un appui juridique syndical pour les salariés FO

David LEGRAND
Accompagnement Juridique
Adjoint de la FNAS FO

Engagé aux côtés de FO Apprentis d'Auteuil, David met son expertise juridique au service de la section et des salariés adhérents qui nécessitent un accompagnement personnalisé.

Domaines d'intervention principaux :

- . Droit disciplinaire (procédures, sanctions, entretiens préalables) ;
- . Accidents du travail, arrêt de travail et maladies professionnelles ;
- . Inaptitude et invalidité ;
- . Négociation d'accords d'entreprise (Blocs 1, 2 et 3) ;
- ... et tout autre sujet relevant du droit du travail.

Négociations & Accord d'entreprise (IDCC 5571) :

Pour toute question relative aux accords et à notre convention d'entreprise, le Délégué Syndical Central (DSC FO) oriente vos demandes et coordonne les actions juridiques.

*Intervention de David auprès des militants
Apprentis d'Auteuil sur le sujet de la sanction
disciplinaire : le rôle du représentant FO*



9

L'adhésion

Pourquoi pas vous ?



L'équipe FO, m'informe, m'écoute, me conseille et me fait participer aux décisions

Bénéficiaire de l'AFOC

Association de consommateurs en cas de litige lié à la consommation de biens (logement, téléphonie, banques, ...)

Accompagné par son syndicat lors d'une convocation...

Être formé : 12 jours de formation sur le droit syndical et social

La carte FO est remboursée à hauteur de 66% par l'administration fiscale



33

Pourquoi pas vous ? AES, Cadre, FENC, Pédagogique et collaborateur à la Fondation Apprentis d'Auteuil

MyStore FO : vos avantages exclusifs

En tant qu'adhérent FO, profitez gratuitement de tarifs préférentiels sur vos loisirs, vacances, sorties et achats du quotidien. Rendez-vous sur **www.mystorefo.fr** avec votre numéro d'adhérent pour activer vos offres dès maintenant.

Adhérer à Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil, c'est adhérer à la défense de nos droits, tant individuels que collectifs, défendre les valeurs républicaines et surtout faire respecter les droits sociaux qui en sont les fondements.

N'hésitez pas à nous contacter !

CAHIER PRATIQUE



La convention d'entreprise



Une convention divisée en deux parties

La convention collective d'entreprise de la Fondation Apprentis d'Auteuil, anciennement appelé PROTOCOLE SOCIAL, regroupe l'ensemble des accords collectifs négociés et signés entre la direction et les délégués syndicaux centraux.

Celle-ci est organisée en deux parties :

1ère partie : dispositions générales

- Relations de travail
- Principes de classification et de rémunération
- Organisation du temps de travail (OTT)
- Diversité formation professionnelle (GEPP/QVT)
- Protection sociale complémentaire
- Plans d'épargne salariale

35

2ème partie : les dispositions propres à chaque famille professionnelle :

A.E.S : Famille Administration et Services Non-Cadre => livret mauve,

CADRE : Famille Cadre(hors formateurs et enseignants)=> livret vert,

F.E.N.C. : Famille Éducative Non-Cadre => livret bleu,

PÉDAGOGIQUE : Famille enseignement => livret jaune.

Chaque famille professionnelle se subdivise en filières, métiers, fonctions et postes. Pour retrouver la cartographie détaillée de votre métier, vous pouvez consulter la Métierthèque Apprentis d'Auteuil sur l'intranet zidore.

Où la trouver ?

Rendez-vous sur le site **fo-auteuil.fr**, scannez le QR code ci-contre ou contactez vos élus FO.

<http://fo-auteuil.fr>

en un clic !



en un scan !



2

Les congés & RTT



ACQUISITION ET PRISE DES CONGÉS DE TOUTES NATURES

Période d'acquisition : du 1^{er} juin (année N-1) au 31 mai (année N).

Période de prise des congés : calée sur l'année scolaire, du 1^{er} septembre (année N-1) au 31 août (année N).

Semaine « à cheval » : Si le 1^{er} septembre ne tombe pas un lundi, la semaine chevauchant deux périodes est rattachée à la nouvelle année scolaire qui débute.

LES JRTT/JRTS

Les JRTT (Jours de Réduction du Temps de Travail) et JRTS (Jours de Réduction du Temps Spécifique) compensent le temps de travail effectif accompli au-delà de la durée légale.

. **Bénéficiaires** : ce dispositif s'adresse exclusivement aux salariés effectuant un temps plein de **36 h 30** ou **39 h par semaine**. Les salariés à 35 h ou à temps partiel n'en bénéficient pas.

36

. **Nombre de jours par an** :

. **36 h 30 hebdomadaires** = 9 jours par an

. **39 h hebdomadaires** = 23 jours par an

. **Règles d'acquisition et de pose** :

. **Aucune prise par anticipation** : les jours doivent être préalablement acquis avant d'être posés.

. **Impact des absences** : certaines absences non assimilées à du travail effectif réduisent le nombre de jours acquis, au prorata de durée de l'absence.

LES JOURS NON TRAVAILLÉS POUR LES CADRES AU FORFAIT

Les cadres au forfait jours doivent réaliser 202 jours de travail par an. Le nombre de jours de repos (JNT) varie chaque année selon le calendrier (jours fériés tombant en semaine).

LES CONGÉS PAYÉS

Chaque salarié acquiert 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif, soit 25 jours ouvrés (5 semaines) par an, avec maintien intégral de la rémunération.

NB : Report de congés : les congés de toute nature ne sont pas reportables d'une année à l'autre sauf situations exceptionnelles prévus par la loi et les accords (maladie, accident du travail, congés maternité).



LES CONGÉS PAYÉS

Nouveaux droits aux congés payés en cas d'arrêt maladie ou AT/MP :

Les règles d'acquisition et de report des congés payés ont été profondément modifiées par la jurisprudence de la Cour de cassation (septembre 2023) et par la loi du 22 avril 2024.

1. Acquisition des congés pendant un arrêt de travail

L'absence pour maladie ou accident donne désormais droit à l'acquisition de congés payés :

- . Maladie non professionnelle :
- . Acquisition de 2 jours ouvrables par mois (soit 1,66 jour ouvré/mois), dans la limite de 24 jours ouvrables par an (4 semaines par an).
- . Accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP).
- . Acquisition complète de 2,5 jours ouvrables par mois (soit 2,08 jours ouvrés/mois), sans limitation de durée (5 semaines par an).

37

Ce que dit la Cour de cassation :

Le droit aux congés ne peut être perdu du seul fait d'une absence pour maladie. Ce principe s'applique à l'ensemble des congés : légaux, supplémentaires et conventionnels.

2. Le report des congés non pris : un droit effectif

Quand s'applique le report ? Lorsque l'arrêt empêche de prendre les congés dans la période normale (N+1, trimestre, etc.).

Quelles sont les nouvelles règles de report pour les CP ?

- . Délai de report : 15 mois pour poser les congés acquis.
- . Obligation d'information de l'employeur : L'employeur doit informer le salarié de ses droits dans le mois qui suit sa reprise du travail.
- . Point de départ du délai de 15mois : il débute le jour où le salarié reçoit cette information écrite de l'employeur.



LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Les Jours d'ancienneté concernent exclusivement les salariés non-cadres à compter de 5 ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie à la date du dernier jour de la période d'acquisition des CP (31/05/A).

Ancienneté	Nombre de JA	Ancienneté	Nombre de JA
5/6 ans	1	11/12 ans	4
7/8 ans	2	13/14 ans	5
9/10 ans	3	A partir de 15 ans	6

LES JOURS DE RESSOURCEMENT NON-CADRE

38

Seul le personnel de la filière éducative non-cadre à temps plein (à compter de 3 ans d'ancienneté) acquiert des jours des ressourcements. L'ancienneté s'apprécie à la date du dernier jour de la période d'acquisition des CP (31/05/A).

Ancienneté	Nombre de JR	Ancienneté	Nombre de JR
3/4/5 ans	1	11/12 ans	4
6/7/8 ans	2	13/14 ans	5
9/10 ans	3	A partir de 15 ans	6

LES JOURS DE RESSOURCEMENT CADRE & FORMATEURS

Ancienneté	Nombre de JR
3/4 ans	1
5/6 ans	2
A partir de 7 ans	3

Les journées de ressourcement

Objet : Participation à des sessions de formation, séminaires ou conférences favorisant la prise de recul ainsi que le développement personnel et spirituel.
Modalités de prise : Les jours doivent être posés par journées entières au cours de la période de référence.
Procédure : Adresser une demande écrite à votre responsable hiérarchique et au RRH via le formulaire dédié.
Prise en charge : Une participation financière de l'employeur est prévue pour l'ensemble des projets validés.

NB : Les jours non pris ne sont pas reportables l'année suivante et ne donnent pas lieu à rémunération. Les personnels de la filière éducative non-cadre à temps plein ont la possibilité de prendre leurs journées de ressourcement comme de simples jours de congés.



Les congés spéciaux

Caractéristiques et spécificités



Congés pour événements familiaux	Nombre de Jours	Conditions
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	5 ouvrables	12 jours si enfant à plus de 25 ans et 14 jours si moins de 25 ans. Ouvrables en fonction des circonstances
Mariage ou remariage d'un enfant/d'un frère, d'une sœur	2 ouvrables	
Naissance ou adoption lors de l'arrivée de l'enfant	3 ouvrables	
Décès d'un enfant	12/14	
Congé de deuil pour décès d'un enfant	8	
Décès du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin	7 ouvrés consécutifs	Ouvrables fractionnables en 2 périodes à prendre dans l'année suivant le décès : que 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 (par ex. enfant du conjoint ou du concubin, petit-enfant, concubin ou conjoint lui-même, ou toute personne à la charge effective et permanente du salarié, sans lien de filiation). Cette charge n'a pas à être totale et peut être partagée. Modalités : le salarié doit formuler sa demande de congé de deuil auprès de son employeur, au moins 24h avant le début de chaque période d'absence.
Congé de deuil du conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin	8 ouvrés fractionnables sur l'année civile suivant le décès (article 5 - NAO 2020)	
Décès du père ou de la mère	5 ouvrables	
Décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 ouvrables	
Décès des grands-parents du salarié, d'un petit-enfant du salarié	2 ouvrables	
Annnonce d'un handicap, d'un cancer ou d'une maladie chronique de l'enfant	5 ouvrables	

39

Autorisation d'absence pour enfants malades	Nombre de Jours	Conditions
Salariés ayant jusqu'à 2 enfants	4/an/famille	Ces congés pour enfants malades peuvent être pris par demi-journée. Ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Ces dispositions sont applicables aux salariés ayant des enfants âgés de 13 ans ou plus, à la date de la demande de congés. Important : la présentation d'un justificatif du médecin est indispensable !
Salariés ayant 3 enfants et +	5/an/famille	
Deux jours supplémentaires de congés pour enfant malade pour les salariés parents isolés. Les parents isolés sont ceux qui élèvent seuls leurs enfants à la suite d'une séparation avec l'autre parent et qui ont la charge effective et permanente. Le salarié parent isolé devra justifier de sa situation de « famille monoparentale » par une attestation sur l'honneur ainsi qu'un justificatif de la CAF.		

4

Le temps de transport

Récupération



Lorsque le temps de trajet, effectué hors présence des jeunes au titre de déplacements professionnels, en dehors du temps planifié, dépasse en durée le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

La contrepartie est constituée d'un repos égal à 50% du temps de trajet entre le lieu habituel de travail du salarié et le lieu de la mission.

Le temps de trajet est calculé en prenant en compte le moyen de transport utilisé par les salariés pour ce trajet. Il est calculé en prenant le temps le plus court indiqué par les sites internet de référence, par exemple :

- s'il s'agit d'une voiture : temps indiqué sur le site *Viamichelin*,
- s'il s'agit d'un train : temps indiqué sur le site *SNCF*,
- s'il s'agit d'un autre transport en commun : temps indiqué sur un site de référence (RATP...)

40

Lorsque le salarié travaille sur plusieurs sites, on considère comme lieu habituel de travail l'ensemble des établissements situés dans le secteur géographique défini dans le contrat de travail. Le repos est à prendre par journée ou demi-journée au cours de la période annuelle de référence. La date est fixée par la hiérarchie après proposition du salarié.

Exemple

Horaire habituel 8 h – 18 h

Vous êtes en formation hors site de travail habituel,
vous prenez le train à 18 h pour rentrer chez vous,
vous arrivez en gare à 20 h.

Les 2 heures qui dépassent votre temps
de travail habituel (18 h - 20 h) pourront être récupérées
à hauteur de 50 %, soit 1 heure de récupération à poser
en accord avec votre hiérarchie.



Les heures supplémentaires



La position prise au sein des Apprentis d'Auteuil est de favoriser l'emploi, le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel.

A la Fondation les heures supplémentaires et leurs majorations sont prises prioritairement sous forme de repos compensateur.

Les heures doivent être réalisées avec l'accord du responsable hiérarchique. Concrètement, il est recommandé au responsable hiérarchique de valider avec le salarié le motif du recours aux heures supplémentaires avant leur réalisation.

A défaut, la validation doit être faite lors de l'établissement du bordereau hebdomadaire. Elle doit être réalisée chaque semaine afin d'éviter les contestations à venir et de permettre au salarié de bénéficier de ses repos compensateurs acquis en cours de la période de référence.

41

Les heures supplémentaires génèrent :
un repos compensateur de remplacement – qui remplace le paiement de l'heure supplémentaire elle-même (= 100 %) et sa majoration (= + 25 % ou +50 %) soit un RCR 125 % ou de 150 %.

Exemple

Une heure supplémentaire génère 1h15 de repos compensateur de remplacement et, lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé, une contrepartie en repos obligatoire de 100%, qui s'ajoute au repos compensateur de remplacement.

La contrepartie en repos obligatoire doit être très rare car elle est uniquement liée au dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Elles peuvent être récupérées en temps (choix avec l'accord de l'employeur), et sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au delà de la 8ème heure dans une même semaine.



PAIEMENT & COMPENSATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Évolution et pérennisation du dispositif de paiement des heures supplémentaires

Déployé à titre expérimental depuis septembre 2024 dans la majorité des établissements de la Fondation et conformément au bilan annoncé en mars 2025, le dispositif d'option de paiement mensuel des heures supplémentaires est officiellement pérennisé sous une formule mixte (par dérogation au repos compensateur exclusif). Ce dispositif allie pouvoir d'achat, reconnaissance et attractivité. Cette règle s'applique à toutes les heures supplémentaires, quel qu'en soit le motif.

1. PÉRIMÈTRE & PUBLIC CONCERNÉ

Qui est concerné par ce dispositif ?

Inclus : Les salariés à temps plein, soumis à horaires, au sein des établissements d'activité de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Exclus : Salariés à temps partiel (heures complémentaires), Cadres au forfait jours, Membres de la famille pédagogique.

*Dérogation possible : Accordée par la Direction Régionale en cas de risque de déséquilibre financier important sur la structure (insertion, hébergement social...).

42

2. PRINCIPES & DÉFINITION

Cadre des heures supplémentaires : Constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectif réalisée au-delà du seuil hebdomadaire du régime horaire.

Règles impératives : Effectuées à la demande expresse du manager. Appliquées à toutes les heures sup, quelqu'en soit le motif. Dans la limite des durées maximales et du contingent annuel (110h).

3. LA FORMULE MIXTE RETENUE : RÉMUNÉRATION (70 %) & REPOS (30 %)

Pour assurer la maîtrise des coûts tout en garantissant le repos des équipes (prévention de la fatigue) et la hausse du pouvoir d'achat, la règle mixte s'applique systématiquement :

Répartition systématique du surtravail

70 %	30 %
Rémunérés sur la paie versés le mois suivant réalisation	Repos Compensateur crédités sur le compteur de récupération

Barème des majorations conventionnelles appliquées

Tranche d'heures (Hebdomadaire)	Part Paiement (Taux Salarial Majoré)	Part Repos Compensateur
8 premières heures (36e à 43e h)	Paiement majoré à + 25 %	Repos équivalent à 125 %
Heures suivantes (à partir de la 44e h)	Paiement majoré à + 50 %	Repos équivalent à 150 %

4. MODALITÉS DE CHOIX & CALENDRIER

Pour l'année 2026 :

Prise d'effet : 1er Mars 2026

Formulaire d'adhésion : À retourner obligatoirement au service RH avant le 31 mars 2026.

Application par défaut : Sans retour du formulaire dans les délais, le repos compensateur (100 %) continuera de s'appliquer par défaut. **Engagement :** Le choix formulé vaut pour l'ensemble de la période annuelle de référence.

5. DIGITALISATION & ACCOMPAGNEMENT

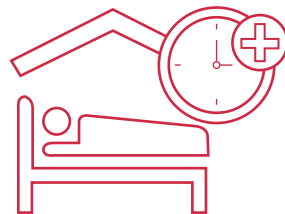
Automatisation dans Chronos :

Le dispositif est intégralement automatisé via le **logiciel Chronos**. Le paiement des 70 % d'heures supplémentaires interviendra automatiquement le mois suivant leur réalisation.

Accompagnement : Pour toute question sur la mise en œuvre ou le formulaire d'adhésion, rapprochez-vous de votre manager ou de votre équipe RH de proximité.



Les heures d'internat en soirée



Revalorisation des heures de soirée (Personnel éducatif hors travailleur de nuit)

Afin de valoriser et de reconnaître l'engagement du personnel éducatif travaillant en soirée au sein de l'internat, les heures effectuées sur ce créneau donnent lieu à une **majoration de 12 %** calculée sur le taux horaire de base.

. **Public visé** : Personnel éducatif.

. **Plage horaire** : De 21h00 à 00h00.

. **Modalités de calcul** : +12 % sur le taux horaire de base pour chaque heure effectuée sur le créneau.



Les primes

Caractéristiques et spécificités



Primes et reconnaissances	Caracteristiques
PRIME EXCEPTIONNELLE	La prime exceptionnelle vise à reconnaître et récompenser un investissement particulier du collaborateur dans un contexte exceptionnel : mise en œuvre de compétences exceptionnellement investies (hors du cadre de fonction habituel), succès dans une mission à la marge des fonctions du salarié, engagement exceptionnel et solidaire face à des difficultés du service ou de l'établissement
PRIME INOPINÉE	L'indemnité de remplacement inopinée est fixée à 30€ bruts. Elle est versée au titre de remplacement pour maladie. Cette indemnité n'est prévue que dans l'accord FENC.
PRIME TRAVAILLEUR DE NUIT	Le surveillant de nuit obtient 1.5 points d'indice par nuit effectuée. Il bénéficie également d'un repas pris en charge ou à défaut d'une prime de panier de 5 euros par nuit.
PRIME TRANSPORT	Salarié utilisant les transports en commun : 50 % de l'abonnement
FORFAIT MOBILITE	Forfait Mobilité Durable de 250 euros par an et par salarié. Voir condition et non cumulable avec abonnement transport en commun ou location vélo
MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL	Pour les 20, 30, 35 et 40 années de travail, tout employeur confondu, sur présentation du titre officiel d'attribution, une prime de 400 € est remise au salarié.
MÉDAILLE DU PÈRE BROTTIER	Celle-ci ne peut pas être demandée la même année que la médaille du travail.

44

Prime Médaille du Travail et Médaille du Père Brottier

À l'occasion de la remise de la médaille du travail ou de la médaille du Père Brottier, une prime de 400 € est versée aux collaborateurs.

Bénéficiaires : L'ensemble des collaborateurs Apprentis d'Auteuil (salariés sous contrat et enseignants agents publics / État).

Règle de cumul : Si vous obtenez plusieurs médailles simultanément, une seule prime de 400 € est attribuée.

Vos démarches pas à pas

Médaille du travail : Dossier à déposer sur le site de votre préfecture avant le 1er mai (promotion du 14 juillet) ou le 15 octobre (promotion du 1er janvier).

Médaille du Père Brottier : Demande à effectuer auprès du RH.

Un doute sur vos états d'inscriptions ou vos années d'ancienneté ? Vos élus et délégués syndicaux FO sont à votre disposition pour vous accompagner.



Les repas

Caractéristiques et spécificités



La Fondation Apprentis d'Auteuil propose plusieurs dispositifs pour la prise en charge des frais de repas, qui peuvent varier selon les établissements.

1. Titres-restaurant : ce qu'il faut savoir

Les salariés peuvent bénéficier de titres-restaurant d'un montant de 8,50 € (tarif 2025), avec une prise en charge de 60% par l'employeur et de 40% par le salarié. Ce montant peut évoluer dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).

2. Repas à la cantine

Le salarié peut bénéficier d'un accès au restaurant collectif de l'établissement.

Une participation financière est demandée, le coût du repas est partiellement subventionné par l'employeur.

45

Non-cumul des dispositifs : Un salarié ne peut pas cumuler les titres-restaurant avec les repas pris à la cantine. Il doit choisir l'un des deux systèmes.

3. Primes de panier ou plateau-repas (spécifique surveillant de nuit) est attribuée.

4. Indemnités de repas lors de déplacement

En cas de déplacement professionnel, une indemnité peut être versée pour couvrir les frais de repas pris à l'extérieur.

Tout déplacement doit être validé au préalable par votre responsable.

Salariés concernés : ceux ne pouvant regagner leur domicile pour le repas.

Montants pris en charge (tarif mai 2025) :

Repas : 21,40 € par repas

Hébergement : jusqu'à 80 € par nuit en Province et 100 € en IDF (hôtel, petit-déjeuner, taxe de séjour inclus)

Parking : 25 € par jour

Déplacements en véhicule personnel : 0,50 €/km

Modalités de remboursement

Sur présentation d'une note de frais avec justificatifs validés par le responsable. Les frais au-delà des plafonds restent à la charge du salarié. Remboursement par virement sur le compte personnel du salarié. Ce montant peut évoluer dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO).



La PEGE & le SFT

Deux aides qui étayent l'aide aux familles



LA PEGE (Prime d'Éducation aux Grands enfants) :

La **PEGE** est versée à tous les salariés remplissant les conditions suivantes :

- **Contrat** : CDD ou CDI comptant au moins 6 mois d'ancienneté au moment du versement (soit le 30 septembre de chaque année)
- **Activité** : Aucune suspension de contrat de travail au cours du mois de versement
- **Charge familiale** : Avoir un ou plusieurs enfants de **20 à 25 ans** à charge fiscale. Versée chaque année à la rentrée scolaire, la PEGE s'élève à **500 Euros brut par an et par enfant**.
- **cas du temps partiel** : Pour un temps de travail inférieur à 70 h/mois, la prime est versée au prorata du temps contractuel. Pour un contrat de 50h/mois, la prime est de 164,83 Euros bruts (soit $500 \text{ Euros} \times \frac{50 \text{ h}}{151,67 \text{ h}}$)

LE SFT (Supplément Familial de traitement) :

46

Le **SFT** est versé tous les mois, aux salariés non-cadres sous Protocole Social et aux enseignants sous contrat Apprentis d'Auteuil, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- CDD ou CDI sans condition d'ancienneté
 - Avoir un ou plusieurs enfant(s) à charge fiscalement de moins de 20 ans. Afin de bénéficier de ce supplément, il est nécessaire de fournir à l'embauche, ou à la naissance de leur enfant :
 - la demande d'attribution du SFT
 - l'attestation de la caisse d'allocation familiale (CAF), ou à défaut, le dernier avis d'imposition.
 - Pour un enfant de plus de 16 ans qui percevrait une rémunération, copie de sa fiche de paie attestant qu'il ne perçoit pas plus de 55 % du SMIC brut (base 169 h).
 - l'attestation de l'employeur du conjoint certifiant qu'il ne bénéficie pas par ailleurs de ce supplément. Si le conjoint est demandeur d'emploi ou sans profession, courrier de ce dernier attestant qu'au regard de sa situation, il ne perçoit pas le SFT.
- . 1 enfant à charge par fixe à 2.29 Euros et pas de part variable du salaire de base
. 2 enfants à charge par fixe 10.67 Euros et 3 % de part variable du salaire de base
. 3 enfants à charge par fixe 15.24 Euros et 8 % de part variable du salaire de base
Par enfants supplémentaires à partir du 4ème à charge par fixe de 4.57 Euros et 6 % de part variable du salaire de base

NB : Tout changement de situation touchant aux conditions de versement du SFT doit être signalé. Par ailleurs, une actualisation des éléments du dossier sera effectuée à chaque rentrée scolaire en vue du maintien du droit au SFT.



L'Épargne

Les deux Épargnes collectives



Le PEE (Plan Épargne Entreprise)

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) permet aux salariés de se constituer une épargne investie dans des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), avec un blocage des sommes pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé). À noter : Le PEE n'est actuellement pas abondé par la Fondation.

Caractéristiques du PEE :

- . Épargne à moyen terme (blocage 5 ans sauf cas exceptionnels) Investissement via des fonds communs (FCPE)
- . Fiscalité avantageuse
- . Accessible après 3 mois d'ancienneté

Le PERECO (Plan Épargne Retraite d'Entreprise Collectif)

47

Le PERECO favorise la formation d'une épargne collective en permettant aux salariés de préparer leur retraite via la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Ouverture : un compte est ouvert à votre demande à AXA Épargne Entreprise, gestionnaire du plan. Vous recevez un identifiant et un mot de passe pour accéder à votre espace personnel sur le site ere.axa.fr. Cela vous permet de suivre vos investissements et votre épargne à tout moment.

Campagne annuelle PERECO : placement de jours de repos non pris. Chaque année, lors de la campagne PERECO, vous avez la possibilité de placer vos jours de repos non pris dans votre plan d'épargne retraite dans la limite de 10 jours par an. Vous serez invité à faire ce choix via un formulaire en ligne.

Épargne bloquée jusqu'à la retraite : Les sommes investies dans le PERECO sont bloquées jusqu'à votre départ à la retraite, à moins que vous ne remplissiez l'une des conditions de déblocage anticipé prévues par la loi (ex : invalidité, décès, etc.).

Versements volontaires : Vous pouvez effectuer des versements volontaires supplémentaires à l'exclusion des jours de repos non pris à tout moment pour augmenter votre épargne pour la retraite.

Récupération de l'épargne : À la retraite, vous avez la possibilité de récupérer votre épargne sous forme de capital (en une seule fois) ou sous forme de rente (paiement périodique).



Les aides spécifiques

Logement et Prêt d'Honneur



Le Logement

Dans l'objectif d'aider les salariés à se loger, la Fondation a mis en place un service dédié au logement, au sein du Pôle **Qualité de Vie au Travail**.

Ce service vous offre un accompagnement dans le cadre d'une recherche locative ou d'un achat. Il vous permet de bénéficier, sous certaines conditions, de différentes aides, dont celles du 1%, de notre partenaire "Action Logement" prêts pour l'acquisition d'un logement, aides à la location, soutien pour les salariés en difficultés...

Votre contact « logement » à la DRH est Carine de LA GORCE :
carine.de-lagorce@apprentis-auteuil.org. Ligne directe : 01 44 14 73 92 -
Vous trouverez également des informations complémentaires sur :
<https://www.actionlogement.fr/>

48

Le Prêt d'Honneur

Géré par la Commission Logement et Prêt d'honneur du Comité social et économique central, en lien avec la Direction des Relations Sociales, les prêts d'honneur sont un dispositif propre à la Fondation Apprentis d'Auteuil depuis plus de trente ans.

Ils sont destinés à aider les salariés rencontrant des difficultés financières, pour faire face à une dépense exceptionnelle et d'urgence.

Les demandes des salariés sont examinées au regard des critères posés dans la charte des prêts d'honneur et dans la limite d'une enveloppe nationale déterminée chaque année.

Montant maximum du prêt d'honneur : 2 400 € (montant 2025)

Conditions : être salarié ou Enseignant Etat en CDI et avoir six mois d'ancienneté.

Mode de remboursement : en 24 mensualités maximum par prélèvements directs sur le salaire de l'intéressé, Il convient de préciser que le premier prélèvement n'interviendra qu'après 3 mois, à compter de la date d'octroi du prêt d'Honneur.



Le télétravail

Une mise en place réfléchie



Un accord sur le télétravail a été signé le 1er septembre 2020 par FO et la CFDT. Sa mise en application permet à chacun de bénéficier de différentes formules de travail à distance.

Qui peut le demander ?

Tous les établissements sont concernés par cet accord ainsi que chaque salarié. Cependant, la mise en œuvre peut prendre des réalités différentes selon que le salarié travaille principalement auprès des jeunes, dans une fonction administrative d'un établissement ou encore dans une direction fonctionnelle. Pour pouvoir faire du télétravail, il faut a minima :

- être en CDD ou CDI, avec une ancienneté minimum de 6 mois au sein de la fondation ;
- être à temps complet ou à temps partiel supérieur ou égal à 50% ;
- pouvoir exercer une partie de ses missions à distance ;
- avoir obtenu l'accord de son manager, notamment en fonction des nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service.

NB : La mise en place et la bonne tenue du télétravail reposent sur le principe de la confiance mutuelle.

Comment le mettre en place ?

En fonction des contraintes du poste et en concertation avec son N+1, le salarié choisira l'organisation compatible avec ses missions :

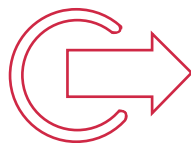
- soit 8 jours de télétravail maximum par mois : à choisir parmi tous les jours de la semaine hormis un jour de présence obligatoire fixée par votre direction (salariés de directions fonctionnelles pouvant télétravailler à un rythme fréquent) ;
- soit 24 jours de télétravail maximum par an : à choisir parmi tous les jours de la semaine, en tenant compte des nécessités liées à l'organisation ou aux activités du service (salariés de terrain, avec déplacements et face à face jeunes).

Où l'effectuer ?

Le lieu du télétravail devra être précisé dans l'avenant télétravail. Il pourra s'agir du domicile ou d'un autre lieu défini (établissement de la fondation ou autre lieu de « coworking »).



La déconnexion



Un droit qui s'articule à la QVT et au respect de la vie personnelle

Cet accord vous permet de faire respecter votre **droit à la déconnexion**.
Un droit à faire respecter par tous (managers et salariés).

Pourquoi un tel accord ?

La législation française stipule que les entreprises doivent prendre des mesures pour assurer le respect du droit à la déconnexion de leurs employés.

L'impact sur la santé et le bien-être : Le non-respect du droit à la déconnexion peut avoir des conséquences néfastes sur la santé des individus.

Des études montrent que le stress causé par une surcharge de travail et une disponibilité permanente peut conduire à des problèmes de **santé mentale** tels que l'anxiété et la dépression. En garantissant aux employés le droit de se déconnecter, les entreprises contribuent à améliorer leur **bien-être** général.

50

L'application au quotidien

FORCE OUVRIÈRE a signé cet accord avec comme objectif de préserver la santé des salariés en veillant à la bonne application du droit et ce, notamment afin de garantir le droit au repos et le respect des équilibres des temps de vie professionnelle et personnelle.

En effet, on ne doit pas appeler ou contacter un salarié (cadre ou employé) lorsque celui-ci est en arrêt maladie ou tout simplement en congé ou en repos hebdomadaire.

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit du salarié de demeurer injoignable en dehors de son temps de travail et plages horaires normales de travail, afin de respecter au mieux le temps relevant de sa vie privée.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des mails, appels téléphoniques ou sollicitations à caractère professionnel en dehors de son temps de travail, pendant ses congés et ses absences.

L'accord se trouve également sur

<http://fo-auteuil.fr>

en un clic !



14

Le handicap

Des référents pour accompagner



Le syndicat Force Ouvrière lutte contre toute forme de licenciement pour inaptitude si l'employeur n'a pas mis en place par anticipation une recherche de reclassement et d'adaptation du poste du salarié au sein de la Fondation.

Nos référents Handicap formés pour le syndicat FO



Benjamin DOUCHIN



Cyndi MARTIN



John PICHON



Marie-Christine QUEHEILLE



Hadrian SAPIN

Se déclarer en situation de handicap, via la **RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)** est un droit, pas une obligation, mais cela peut apporter des avantages concrets. Voici les principales utilités pour un salarié :

51

Accès à des aménagements de poste/ Meilleure protection de l'emploi

Aides financières et accompagnement /Droit à des dispositifs spécifiques (abondement supplémentaire de 300€/an sur son Compte Personnel de Formation (CPF).

Confidentialité garantie : La RQTH est strictement confidentielle. Vous choisissez à qui vous la déclarez dans l'entreprise (RH, médecine du travail, référent handicap, etc.). Elle ne figure ni dans le contrat, ni sur la fiche de paie.

Salarié proche aidant, quels sont vos droits ?

Qui peut être reconnu comme proche aidant ? : un salarié accompagnant une personne de son entourage (conjoint, parent, enfant, ami proche...), le proche aidé peut être âgé, malade ou en situation de handicap, qu'il vive à domicile ou en établissement.

Vos droits : Congé de proche aidant

Durée : 3 mois renouvelables (maximum 1 an sur l'ensemble de la carrière) non rémunéré (sauf accord collectif ou indemnisation par la CAF : AJPA). Doit être demandé à l'employeur 15 jours avant (ou 48h en cas d'urgence.)

Aménagement du temps de travail : Horaires adaptés/temps partiel choisi/Télétravail. Ces mesures peuvent être mises en place en accord avec l'employeur avec une attention particulière pour le proche aidant.

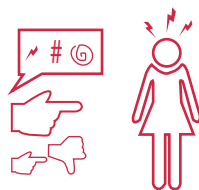
Droit à la formation : abondement spécifique CPF et accès à des formations financées.

La qualité de proche aidant n'est pas automatique : elle peut être reconnue via une déclaration auprès de la CAF, de la MDPH ou par certificat médical.

FO vous accompagne dans vos démarches : N'hésitez pas à contacter nos référents handicap ou un délégué syndical FO.



Le harcèlement



Les référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La loi avenir professionnel impose la nomination d'un référent dans tous les CSE pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Nous vous invitons à prendre contact avec votre référent Harcèlement et FO pour vous renseigner sur vos droits. Force Ouvrières Apprentis d'Auteuil lutte contre toute forme de Harcèlement.

Que peut-on faire quand on est victime ou témoin de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ?

Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme. Dire non, exprimer son refus, voire l'écrire est un premier pas, mais il ne suffit pas toujours. La victime peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions...). Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater au référent, à vos élus ou délégués syndicaux FO.

52

Vous bénéficiez à ce titre, comme tout salarié relatant des faits de harcèlement sexuel, d'une protection juridique spécifique contre les mesures dont vous pourriez être l'objet (sanction disciplinaire, mesure discriminatoire...).

Nos référents Harcèlement du syndicat FO



Camille CARPENTIER
CSE Nord Est



John PICHON CSE
Nord Ouest



Barbara LASJULLIARIS
CSE Sud Est



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE
CSE Sud Ouest

Le référent harcèlement CSE est : « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et es agissements sexistes ; Il est désigné par le comité social et économique parmi ses membres »



La Protection sociale



Santé, prévoyance, retraite, Fonds social dédié

Mutuelle Santé

Chaque salarié (CDI et CDD) est affilié automatiquement au contrat de complémentaire santé collective (sauf cas de dispense), la mutuelle est financée à 60% par l'employeur, il reste 40% à charge du salarié, que ce soit en formule isolée ou en formule famille. Le montant des cotisations est prélevé mensuellement sur le bulletin de paie. Pour augmenter vos garanties, vous avez également la possibilité d'adhérer à une option facultative responsable et/ou à une la surcomplémentaire facultative non responsable.



Justo FRÉMEAUX
Président de la Commission



53



Rose-Marie MARTINEZ FUENTE



Murielle COMBE

Commission LPMP
du CSE Central
Complémentaire santé

Prévoyance

Tout comme le régime de complémentaire santé, chaque salarié bénéficie d'un régime de prévoyance (incapacité de travail, décès, invalidité).

Indemnisation en cas d'arrêt de travail prolongé :

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie depuis plus de 90 jours et qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté, il reçoit une notification 8 jours avant l'épuisement de ses droits. Il lui appartient alors de déclarer sa situation en ligne sur le site de l'organisme de prévoyance (AXA), afin de poursuivre la prise en charge.

À noter : Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, aucune démarche n'est nécessaire. La prévoyance prend automatiquement le relais dès le premier jour d'arrêt, conformément aux dispositions prévues.



Le gestionnaire Mutuelle et Prévoyance Henner est votre interlocuteur pour toute question liée à votre mutuelle : affiliation, garanties, remboursements ou radiation. le réseau de soins Carte Blanche vous permet d'accéder à des tarifs négociés et à un service de tiers payant chez plus de 24 000 professionnels de santé partenaires partout en France (opticiens, dentistes, audioprothésistes ...).
À noter : Tous les assurés peuvent géolocaliser les praticiens partenaires directement via leur espace assuré Henner.

Fonds social dédié

Conditions : avoir au moins 6 mois d'ancienneté et avoir un reste à charge de minimum de 100 €.

Les demandes doivent porter sur des dépenses de frais de santé nécessaires pour faire face à une situation d'urgence ou de sécurité et dont le coût dépasse les capacités financières du bénéficiaire. Ce fonds social dédié permet de pallier à des frais de santé importants en cas de non-intervention de la sécurité sociale ou d'insuffisance des prestations. L'intervention est limitée aux soins médicaux importants dont le coût exceptionnel risque d'affecter lourdement le budget familial de l'adhérent, à l'exception toutefois des soins esthétiques ou frais à caractère personnel annexes à une hospitalisation (télévision, téléphone,...). Les demandes peuvent porter :

54

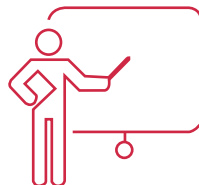
- Participation aux frais de voyages du conjoint dans le cadre d'une hospitalisation de l'adhérent
- Prothèses auditives, prothèses mammaires ou perruques suite à des traitements médicaux
- Prise en charge des frais pour un enfant handicapé (soins à l'étranger par exemple)
- Soins dispensés à l'étranger par un spécialiste de renommée mondiale ou hospitalisation urgente en France.
- Frais non pris en charge par la sécurité sociale qui justifie une allocation eu égard à la situation sociale de l'intéressé : frais ambulance, lit d'accompagnant, pharmacie non vendue sur le territoire français...

Fonds d'entraide AXA

Le Fonds d'Entraide AXA permet de venir en aide aux adhérents à la mutuelle Apprentis d'Auteuil, en situation humaine et financière difficile, aggravée par un événement déclencheur de détresse sociale. L'intervention d'AXA peut se faire sous forme d'aide financière ou de services. Le salarié doit compléter un formulaire de demande d'intervention et le transmettre directement à AXA Entraide.



Les droits à la formation *en interne*



Apprentis Auteuil Académie

L'académie a pour objet de mettre en place en interne des parcours de formations métiers et des actions de formations, pour tous les professionnels d'Apprentis d'Auteuil, au national, au siège, en région.

Vous trouverez l'ensemble des informations sur Zidore :

APPRENTIS D'AUTEUIL ACADÉMIE - L'ECOLE DE FORMATION DES SALARIÉS



Tout savoir sur la formation professionnelle **des salariés** d'Apprentis d'Auteuil. Cet espace est géré par la direction du développement RH

55

Si vous souhaitez vous inscrire à une formation proposée dans le catalogue de formation, vous avez plusieurs possibilités :

Aborder votre projet de formation avec votre manager, lors de l'entretien annuel (par exemple)

Consulter les programmes de formation sur le catalogue de formation en priorité, sélectionner le stage qui répond à votre besoin.

Le responsable formation en région peut vous accompagner dans cette phase d'analyse du besoin et/ou se mettre en contact avec votre manager.

Après validation le manager et le service RH se coordonnent afin d'avancer dans l'inscription ainsi que la mise en œuvre de votre formation.

18

Les droits à la formation en externe



CEP, CPF, CPF de Transition, VAE et PRO-A

le conseil en évolution professionnelle

« Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil est gratuit. Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, ainsi que le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ». (Art L 6111-6 et L 6111-6-1 du Code du travail).

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/identifier-son-conseiller-en-evolution-professionnelle>

56

Les différentes modalités d'accès

À l'initiative du salarié :

Compte personnel de formation (CPF) et le CPF de transition professionnelle.

À l'initiative de l'employeur :

Plan de développement des compétences (anciennement Plan de formation).

À l'initiative de l'employeur et du salarié :

Reconversion ou Promotion en alternance « Pro A ».

En alternance :

Contrat de professionnalisation d'apprentissage.

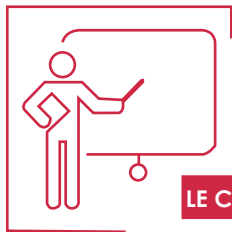
LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

CPF

« Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la date à laquelle le salarié fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF est un compte autonome vis-à-vis de l'entreprise ».

(Art L 5151-2, L 6323-1 (et s) et R 6323-1 (et s) du Code du travail).

L'utilisation du **CPF** relève de votre seule initiative. Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre **CPF** pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre **CPF** ne constitue pas une faute.



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DE TRANSITION

CPF

TRANSITION

La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle

C'est quoi ?

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP), ou **CPF de transition**, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le Congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. (**Art. L 6323-17-1 du Code du travail**).

La Validation des acquis de l'expérience

Transformez votre expérience professionnelle en diplôme reconnu !

Constituez votre dossier VAE pas à pas avec un accompagnement pour vous aider à valoriser vos compétences et obtenir votre diplôme.



Le service public de la VAE

57

La VAE, faites valider vos compétences par un diplôme. Cette certification professionnelle doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A noter : La VAE ne permet pas d'obtenir toutes les certifications

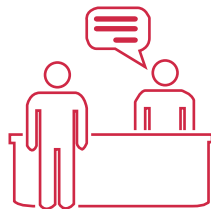
<https://vae.gouv.fr/>

Reconversion ou promotion par alternance

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP), ex-CIF, permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Il est appelé CPF de transition et est ouvert sous conditions. Accordé sur demande à l'employeur, le salarié est rémunéré durant sa formation.

19

Les entretiens professionnels & d'évaluation



Les outils permettant d'être au coeur de son parcours professionnel

Les différents entretiens sont des moments privilégiés d'échange entre le salarié et son manager. Ils constituent un acte fort dans la relation de travail permettant de faire le bilan de l'année, d'évaluer la maîtrise du poste, d'aborder les conditions de travail, d'exprimer ses besoins et de co-construire son parcours professionnel.

1. L'entretien annuel (EA) : Évaluation et Qualité de Vie au travail :

L'Entretien Annuel s'adresse à l'ensemble des salariés en CDI présents au 1er avril et aux salariés en CDD présents depuis au moins un an (embauchés au plus tard le 01/04/N-1). Réalisé chaque année dans le cadre de la campagne se déroulant du 1er avril au 31 août, il poursuit 5 objectifs majeurs :

- . Évaluation des objectifs passés : Bilan de l'année écoulée et évaluation du niveau d'atteinte des objectifs fixés.

- . Bilan de la tenue de poste : Évaluation de la contribution globale, des réussites, des points forts et des axes de progrès.

- . Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) : Échange obligatoire sur le droit à la déconnexion, le temps de travail, le télétravail et l'appréciation de la relation manager/collaborateur.

- . Entretien Forfait Jours (Cadres concernés) : Bilan obligatoire sur la charge de travail (qui doit rester raisonnable), l'organisation de l'activité, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et l'adéquation de la rémunération.

- . Fixation des objectifs futurs & Volet Formation : Définition de 5 objectifs maximum pour l'année à venir et recueil des besoins de formation et perspectives professionnelles prioritaires.

58

2. L'entretien de Parcours Professionnel (EPP) :

Distinct de l'entretien d'évaluation, l'EPP est un droit légal obligatoire axé sur l'évolution professionnelle, le développement des compétences et la sécurisation du parcours.

Règles de périodicité :

Premier EPP : Réalisé au cours de la 1ère année suivant l'embauche du salarié.

Périodicité générale : Tous les 4 ans (au lieu de 2 ans auparavant).

Les 5 thématiques obligatoires abordées lors de l'EPP :

- . Les compétences et qualifications mobilisées dans l'emploi actuel et leur évolution possible.

- . La situation et le parcours professionnel au regard des évolutions des métiers de la Fondation (GEPP).

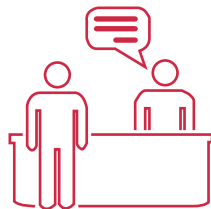
- . Les besoins de formation en lien avec le poste actuel ou un projet d'évolution.

- . Les souhaits d'évolution professionnelle (mobilité fonctionnelle, géographique, reconversion interne/externe, VAE, bilan de compétences).

- . L'information sur les dispositifs d'accompagnement : activation du CPF, conseils sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et abandements employeur.



Les entretiens professionnels & d'évaluation



3. Les Entretiens de Parcours Spécifiques : Mi-Carrière et Fin de Carrière :

La réforme introduit deux rendez-vous clés pour anticiper les transitions et préserver la santé au travail :

EPP Mi-Carrière (45 ans) : Organisé au cours de l'année civile des 45 ans du salarié, dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière. Il permet d'étudier les recommandations du médecin du travail, d'adapter le poste ou les missions et de prévenir les risques d'usure professionnelle pour engager la seconde partie de carrière.

EPP Fin de Carrière (58-60 ans) : Organisé entre les 58 et 60 ans du collaborateur pour préparer la fin de carrière. Il aborde le maintien dans l'emploi, les aménagements de poste, les opportunités de passage au temps partiel, la retraite progressive et le suivi de la formation « Bien préparer sa retraite ».

4. L'Entretien Récapitulatif du Parcours Professionnel (ERPP) : Bilan des 8 ans

59

Tous les 8 ans (au lieu de 6 ans auparavant), l'employeur réalise un état des lieux récapitulatif pour vérifier que le salarié a bénéficié de ses 3 EPP au cours de la période et qu'il a bénéficié d'au moins une action de formation non obligatoire, d'un élément de certification ou qualification (par formation ou VAE) ainsi que d'une progression salariale ou professionnelle.

5. Les Entretiens Liés aux Événements de Carrière :

Entretien de reprise après une absence de longue durée : Proposé systématiquement au retour de congé maternité, congé parental, congé d'adoption, congé de proche aidant, congé sabbatique, arrêt maladie longue, à l'issue d'un mandat syndical (peut se tenir avant la reprise à l'initiative du salarié).

Entretien de fin de période d'essai : Bilan d'intégration et confirmation dans le poste.

Entretien de ré-accueil : Proposé pour les absences de courte durée (inférieures à 3 mois) pour faciliter la reconnexion avec le service.

Entretien de mobilité : Mené par le gestionnaire de carrière pour accompagner tout projet de mobilité interne (BIE/PARI).

Information FO : Tant que celui-ci n'a pas été validée, la préparation individuelle réalisée sur SymétrieHie demeure confidentielle. Durant l'échange, les besoins effectifs en matière de formation et d'aménagement peuvent être formulés. Si le compte-rendu rédigé par le manager suscite un désaccord, un espace libre permet d'y inscrire des observations avant signature. Pour tout conseil, n'hésitez pas à contacter les élus FO.



La Mobilité professionnelle



Qu'est-ce que c'est ?

Vous souhaitez changer de région ? vous avez un nouveau projet ? Et vous souhaitez rester à la fondation ? Grâce à la mobilité interne vous avez la possibilité d'évoluer ou de changer grâce à la pluralité des métiers en métropole et en Départements Outre Mer.

Qui est concerné ?

Tout collaborateur en **CDI ayant au moins 3 ans d'ancienneté sur le poste**, sauf situation exceptionnelle

60

Comment ça marche ?

Le collaborateur, ayant le souhait d'une mobilité, consulte la BIE et suit le process de mobilité en lien avec son manager et son responsable RH.

A savoir : La Bourse Interne de l'Emploi (BIE), accessible via Zidore, informe les collaborateurs de tous les postes à pourvoir, en temps réel, réservés en interne pendant les 15 premiers jours de leur publication (PARI : Priorité Aux Ressources Internes).

La Charte de mobilité interne, disponible sur ZIDORE, détaille pour le salarié les **objectifs**, le cadre réglementaire, les **modalités opérationnelles** et les **mesures financières d'accompagnement**.



Attestation d'Honorabilité



Ce que vous devez savoir

Qu'est-ce que c'est ?

L'attestation d'honorabilité est un **document obligatoire** que doivent fournir les personnes souhaitant **travailler ou intervenir dans les secteurs de la protection de l'enfance et de la petite enfance** (MECS, crèches, assistants familiaux/maternels, etc.). Elle sert à vérifier que vous n'avez **pas de condamnation pénale incompatible avec l'exercice de vos fonctions**.

Qui est concerné ?

Tous les **professionnels, stagiaires, intervenants extérieurs ou bénévoles** au sein de structure accueillant des mineurs ou des jeunes vulnérables.

Les **assistants maternels/familiaux** ainsi que **toutes les personnes majeures (et mineures dès 13 ans) vivant à leur domicile**.

61

Quelles démarches ?

C'est à vous, **salaré ou futur salarié**, de faire la demande :

1. Rendez-vous sur le portail en ligne « **Demande Honorabilité** » via **FranceConnect**.
2. Une vérification automatique est faite dans deux fichiers :

Le casier judiciaire (B2),

Le Fijaisv (infractions sexuelles/violentes).

3. Si aucun antécédent incompatible n'est détecté, vous obtenez votre attestation.
4. Vous devez ensuite la **transmettre à votre employeur**, qui en vérifie l'authenticité.

L'attestation est valable 3 ans (ou 6 mois dans le cas d'un agrément d'assistant familial ou maternel).

En cas de condamnation :

Si vous avez une condamnation incompatible avec votre fonction, l'attestation ne sera pas délivrée, et vous ne pourrez pas ou plus travailler dans la structure.

Si vous êtes déjà en poste et qu'une mise en examen ou condamnation survient, votre contrat pourra être suspendu, voire rompu si aucun reclassement n'est possible.

Levée de l'incapacité : Les personnes faisant l'objet d'une incapacité d'exercice peuvent demander à en être relevées devant le juge, selon des modalités fixées par le code de procédure pénale (articles 702-1 et 703 du code de procédure pénale).

Ce que FO revendique :

Une information claire auprès des salariés ainsi que le respect du droit à l'accompagnement syndical en cas de difficulté liée à l'honorabilité.

22

Bien préparer sa retraite



Un accompagnement personnalisé pour anticiper votre fin de carrière et aborder cette transition en toute sérénité.

Objectif de la formation :

L'Ecole de formation des salariés « Apprentis d'Auteuil Académie » propose, chaque année, des sessions de formation pour aborder et appréhender la préparation de la retraite

Comprendre vos droits à la retraite (régimes général et complémentaire, conditions d'ouverture, calcul, majorations, compléments...).

Se préparer sur les plans administratif et personnel à vivre ce changement de vie :

Gérer l'arrêt d'activité

Se recentrer sur soi

Construire un nouveau projet de vie

Contenu de la formation :

Entretien individuel pour vous aider dans les démarches administratives liées à la retraite.

Les 5 étapes clés pour une retraite réussie.

Réflexion sur votre projet de vie autour de 6 axes fondamentaux.

Équilibre personnel et capital santé.

Élaboration d'un plan d'action post-retraite.

Bilan et évaluation de la formation.

Méthode pédagogique :

Module 1 : échange individuel avec un professionnel de la retraite (à distance).

Module 2 : formation collective en visioconférence ou en présentiel avec des apports théoriques, exercices pratiques et outils d'auto-évaluation

Modalités d'évaluation :

Évaluations continues (questionnaires en cours de formation)

Questionnaire de satisfaction en fin de session

Pour qui ?

Tous les salariés des Apprentis d'Auteuil à l'approche de la retraite ou souhaitant anticiper sereinement cette transition.

Pensez à contacter votre RH ou référent formation pour vous inscrire.

23

La rupture conventionnelle



Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

C'est une procédure permettant à un salarié en CDI et à son employeur de **rompre le contrat de travail d'un commun accord**, dans un cadre légal sécurisé (articles L.1237-11 et suivants du Code du travail).

Peut-elle m'être imposée ?

Non. Elle doit être librement consentie par les deux parties. Aucune pression ne peut être exercée. Si l'employeur veut rompre le contrat sans votre accord, il doit passer par un **licenciement motivé**.

Quelle est la procédure ?

Entretiens entre salarié et employeur (2 minimum)

Signature de la convention de rupture

Attente des 15 jours calendaires de délai de rétractation

Envoi à la DREETS (inspection du travail) pour homologation sous 15 jours ouvrables.

Quels droits à indemnité ?

Le salarié perçoit une indemnité de rupture, au moins équivalente à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Attention, une part trop élevée peut retarder l'ouverture des droits au chômage.

Salariés concernés : CDI hors période d'essai, le salarié en arrêt maladie (hors inaptitude professionnelle) ou le salarié protégé (cela nécessite l'autorisation de l'inspection du travail) peuvent aussi demander une rupture conventionnelle.

Sont exclus : CDD ou apprentis,

Puis-je contester une rupture conventionnelle, même si je l'ai signée?

Oui, un salarié peut contester les stipulations de sa Rupture Conventionnelle qui ne respectent pas la procédure édictée par la loi. Il peut ainsi demander le versement d'une indemnité de départ au moins égale à l'indemnité conventionnelle (Soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139). En revanche, pour en obtenir l'annulation et remettre en cause le principe même de la rupture, il faut nécessairement que le salarié établisse que son consentement a été vicié lors de la conclusion de la Rupture Conventionnelle.

Conseil FO : Soyez accompagné par un représentant du personnel ou un militant FO. La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement déguisé. Ne signez rien sans compréhension claire de vos droits !

24

Inaptitude professionnelle



Qu'est-ce que l'inaptitude ?

L'inaptitude est déclarée lorsqu'un salarié n'est plus en capacité, pour des raisons médicales, d'occuper tout ou partie de son poste, même avec aménagement.

Elle peut être :

D'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle)

D'origine non professionnelle (maladie, accident hors travail)

Comment est-elle constatée ?

Visite médicale obligatoire (à la demande du salarié, de l'employeur ou à l'issue d'un arrêt)

Le médecin rend un avis d'inaptitude après :

Une seule visite si le maintien du salarié expose à un danger immédiat

Deux visites espacées de 15 jours dans les autres cas

L'avis peut mentionner :

Inaptitude totale ou partielle

Recommandations sur un éventuel reclassement

64

Que se passe-t-il après l'avis d'inaptitude ?

L'employeur a l'obligation de :

Rechercher un reclassement adapté aux capacités restantes du salarié

Consulter le CSE avant toute proposition

Informar le salarié par écrit de l'impossibilité de reclassement (si c'est le cas)

Et si le reclassement est impossible ?

L'employeur peut engager un licenciement pour inaptitude, avec obligation de verser :

Une indemnité de licenciement (double si inaptitude professionnelle)

Le solde de tout compte

Le non-respect de la procédure (absence de recherche de reclassement, défaut de consultation du CSE, etc.) peut entraîner la requalification du licenciement en abusif.

Le salarié déclaré inapte à la reprise a-t-il droit au maintien de salaire jusqu'au licenciement ?

Lorsque le salarié est déclaré inapte à l'issue de la visite de reprise, le contrat de travail est suspendu, mais l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération. Si l'inaptitude est d'origine professionnelle (accident ou maladie) : L'employeur doit verser le salaire dès le 1er mois suivant l'avis d'inaptitude, et ce jusqu'au reclassement ou au licenciement.

FO vous conseille de vous faire accompagner par un élu du CSE ou un délégué FO à chaque étape, de demander une copie de l'avis médical. En cas de doute : contactez FO.

25

Convocation à une sanction



De quoi s'agit-il ?

Lorsqu'un employeur envisage de **sanctionner un salarié** (avertissement, mise à pied, rétrogradation, voire licenciement), il doit **respecter une procédure stricte** prévue par le Code du travail (article L.1332-2).

La convocation à l'entretien :

L'employeur doit vous adresser **une convocation écrite**, généralement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Ce courrier doit obligatoirement indiquer :

L'objet de l'entretien (ex. : « en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement »),

La date, l'heure et le lieu de l'entretien,

Votre droit de vous faire assister par **un représentant du personnel** ou **un salarié de votre choix** en qui vous avez confiance.

65

Faites-vous accompagner par un représentant FO ou un délégué du personnel !

Ce soutien peut être crucial pour :

Vous aider à comprendre les faits reprochés (*souvent, le salarié n'a pas connaissance des fautes ou du non-respect de ses obligations découlant de son contrat de travail qui pourraient lui être reprochés*).

Vérifier que vos droits sont respectés,

Intervenir lors de l'entretien pour défendre votre situation.

Nos conseils FO :

Ne restez jamais seul face à l'employeur.

Contactez rapidement le syndicat FO pour vous aider à préparer votre entretien.

Le règlement intérieur doit fixer la nature et l'échelle des sanctions, que l'employeur peut prendre à l'encontre d'un salarié.

Dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction peut être prononcée contre un salarié uniquement si elle est prévue par ce règlement intérieur



Quelles sont les sanctions disciplinaires possibles ?

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise par le salarié. La loi interdit formellement les sanctions pécuniaires (amendes, retenues sur salaire) ainsi que toute mesure discriminatoire.

Les principales sanctions disciplinaires :

1. L'avertissement ou le blâme

Ce sont des sanctions dites légères. Elles visent à rappeler au salarié ses obligations et à l'inviter à corriger son comportement. Il n'est pas obligatoire que les termes "blâme" ou "avertissement" figurent dans la lettre de notification.

2. La mise à pied disciplinaire

Il s'agit d'une suspension temporaire du contrat de travail, sans rémunération. Sa durée, généralement de quelques jours, doit être prévue par le règlement intérieur.

3. La mutation disciplinaire

Elle consiste à affecter le salarié à un autre poste ou lieu de travail à titre de sanction. Elle ne doit pas être confondue avec une mutation pour motif économique ou organisationnel.

4. La rétrogradation

Cela implique un déclassement professionnel (changement de poste ou de niveau hiérarchique). Le salarié a le droit de refuser cette sanction. En cas de refus, l'employeur doit le convoquer à un nouvel entretien préalable s'il souhaite engager une procédure de licenciement, dans un délai de 2 mois maximum.

5. Le licenciement disciplinaire

Il s'agit de la sanction la plus lourde. Il peut être prononcé pour faute simple, faute grave (privation immédiate du salaire) ou faute lourde (intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise).

Important : Toute sanction doit respecter une procédure stricte. En cas de doute, contactez votre représentant FO.

Un salarié peut-il être sanctionné deux fois pour les mêmes faits ?

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois pour les mêmes faits. Lorsqu'il est informé d'un comportement fautif, il doit prononcer une seule sanction globale, couvrant l'ensemble des faits connus au moment de la procédure.

Et si le salarié recommence ?

Si le salarié réitère les faits ou poursuit un comportement déjà sanctionné, une nouvelle procédure est possible. **Attention :** une sanction de plus de 3 ans est considérée comme prescrite (article L.1332-5 du Code du travail) et ne doit plus apparaître dans le dossier.

26

La Cooptation à Apprentis d'Auteuil



De quoi s'agit-il ?

Dans un contexte de forte tension sur le marché de l'emploi, la Fondation a lancé, depuis le 1er juin 2023, un dispositif de cooptation permettant à chaque salarié de recommander des candidats issus de son réseau personnel ou professionnel, pour des postes à pourvoir au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Une prime pour valoriser votre recommandation :

Lorsqu'un candidat que vous avez recommandé est recruté, vous pouvez bénéficier d'une prime de cooptation de 200 € bruts.

Cette prime est portée à 300 € bruts pour les profils en tension suivants :

Éducateur spécialisé diplômé

Chef de service diplômé CAFERUIS ou équivalent (niveau 6)

Directeur d'établissement diplômé CAFDES ou équivalent (niveau 7)

Éducateur de Jeunes Enfants (EJE) diplômé

67

Quelles conditions pour recevoir la prime ?

En cas de CDI ou de CDD de 6 mois et plus :

La prime est versée le mois suivant la validation de la période d'essai du salarié coopté, à condition que le coopteur soit toujours en poste.

En cas de CDD de moins de 6 mois :

La prime sera versée au cours du 7^{ème} mois, uniquement si le CDD est renouvelé et atteint une durée minimale de 6 mois effectifs à la Fondation.

Objectif : encourager des recrutements durables, au service de l'accompagnement des jeunes et des familles.

Qui peut bénéficier de la prime de cooptation ?

Tout salarié d'Apprentis d'Auteuil (y compris filiales), quel que soit son contrat à condition d'être en poste lors du versement de la prime.

Qui n'est pas éligible ?

- Les membres de la Convention nationale
- Les collaborateurs RH impliqués dans le recrutement
- Les managers recrutant dans leur propre équipe
- Les intervenants écoles (cours, job dating, jury...)
- Les bénévoles intervenant à la Fondation

Qui peut-être coopté ?

Toute personne compétente pour un poste ouvert, à l'exception de celles ayant travaillé ou postulé à la Fondation dans les 12 derniers mois. Pour les enseignants : ils doivent avoir à minima un contrat Apprentis d'Auteuil pour être cooptables.



Le Bulletin de salaire



MyPeopleDoc : votre coffre-fort numérique personnel :

Avec MyPeopleDoc, vous recevez automatiquement vos bulletins de salaire dématérialisés dans un coffre-fort électronique personnel.

un archivage sécurisé :

Vos bulletins sont stockés et conservés pendant 50 ans à la Caisse des Dépôts et Consignations. Vous pouvez les consulter en ligne à tout moment, les télécharger ou les imprimer en toute autonomie.

Notifications et accès :

À chaque nouveau bulletin de salaire ou document RH, vous recevez un email de notification vous invitant à vous connecter. L'interface est ergonomique et simple d'utilisation. Une vidéo tutorielle est disponible sur Zidore.

68

Ce que l'on peut faire :

Archiver vos documents personnels (CV, attestations, contrats...)
Les partager en toute sécurité (ex. : avec un organisme de formation ou Pôle emploi)
Connecter votre coffre-fort à votre Compte Personnel de Formation (CPF)

Besoin d'aide ?

Un centre de support en ligne est à votre disposition :
<http://support.mypeopledoc.com>



Qu'est ce que le droit d'alerte ?

Le droit d'alerte est un outil pour prévenir les atteintes aux droits des salariés, à leur santé ou à leur emploi. Il permet aux représentants du personnel (notamment les membres du CSE) de signaler une situation préoccupante qui peut porter atteinte :

- aux **droits des personnes** (atteinte aux libertés individuelles),
- à la **santé physique ou mentale** des salariés,
- à la situation **économique ou financière** de l'entreprise,
- ou à la **bonne marche** de l'établissement.

Ce droit est encadré par le Code du travail (articles L.2312-59 à L.2312-70).

Les différents types de droits d'alerte :

69

Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (L.2312-59) : Si un salarié est victime de discrimination, harcèlement, atteinte à sa dignité ou à ses libertés, un membre du CSE peut exercer un droit d'alerte. L'employeur doit alors mener une enquête et y associer le représentant concerné.

Alerte en cas de danger grave et imminent (L.4131-2) : Ce droit est lié au droit de retrait. Il est exercé par les membres du CSE ou de la CSSCT. Une enquête conjointe est menée rapidement avec l'employeur.

Alerte économique (L.2312-63) : Si le CSE estime que la situation économique de l'établissement est préoccupante, il peut demander des explications, voire recourir à un expert-comptable.

Alerte sociale et environnementale (L.2312-60) : Le CSE peut alerter l'employeur sur tout risque grave lié à la santé publique ou à l'environnement, dans le cadre de l'activité de l'entreprise.

FO vous aide à identifier les situations nécessitant un **droit d'alerte**.

FO vous assiste dans vos démarches, la **rédaction de l'alerte** et le **dialogue avec l'employeur**.

FO peut vous appuyer pour recourir à un **expert indépendant** si besoin.

N'attendez pas qu'il soit trop tard. En cas de doute, **contactez vos élus ou représentants FO !**

Qu'est ce que le droit de retrait ?

Le droit de retrait permet à un salarié de **quitter son poste de travail** ou **refuser de s'y installer** s'il estime que sa situation de travail présente **un danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé. Ce droit est défini à l'article L.4131-1 du Code du travail.

Dans quelles situations peut-on l'exercer ?

Une machine défectueuse non sécurisée pour une Maîtresse de Maison,
L'absence de protections individuelles dans un contexte dangereux pour un agent d'entretien,
Des violences physiques ou verbales pour un éducateur,
Un risque sanitaire avéré type épidémie sans protection,
une charge de travail mettant en danger la santé physique ou mentale.

70

Ce droit n'est pas conditionné à une validation préalable par l'employeur ou le CSE. Le salarié apprécie lui-même la situation, mais doit **alerter immédiatement l'employeur ou son représentant**.

Quelles sont les obligations du salarié ?

Informier **immédiatement** l'employeur (oralement ou par écrit).
Expliquer la situation et les **raisons précises** du danger perçu.
Le retrait doit être **proportionné** et cesser si la situation est rétablie.

Quelles sont les conséquences ?

Aucune sanction ne peut être appliquée si l'exercice du droit est **légitime**.

Aucune retenue de salaire ne peut être pratiquée.

Si le danger est avéré, l'employeur doit prendre les **mesures nécessaires** pour y remédier.

En revanche, si le retrait est **abusif**, l'employeur peut **contester**, et des **sanctions disciplinaires** peuvent être envisagées. Il est donc essentiel de **se faire conseiller avant d'agir**.

Votre délégué syndical ou représentant du personnel FO peut vous aider à **évaluer la situation**, **vous accompagner** dans la rédaction d'un signalement, et **vous protéger** en cas de litige avec l'employeur.

30 Le Droit de grève



Le droit de grève est un **droit individuel à exercice collectif**, reconnu à tous les salariés du **secteur privé et public**, qu'ils soient syndiqués ou non. Il est **protégé par la Constitution** et ne peut être remis en cause sous prétexte de fonctionnement de l'entreprise ou de l'administration.

Qui peut faire grève ?

Tous les salariés, y compris les agents publics (hors quelques exceptions : policiers, magistrats, militaires...). Même un salarié détaché ou isolé peut faire grève, à condition que **la revendication soit professionnelle**.

Quelles conditions pour que la grève soit légale ?

Une action **concertée et collective**,
Portant sur des **revendications professionnelles**,
Avec un **arrêt total du travail** (pas de grève perlée ou tournante sans encadrement légal).

71

Préavis ou pas ?

Secteur privé : pas de préavis nécessaire.

Fonction publique : préavis de 5 jours francs par une organisation syndicale représentative.

Faut-il prévenir son employeur ?

Non. Mais dans certains cas (éducation, santé,...), un préavis ou une déclaration préalable est obligatoire.

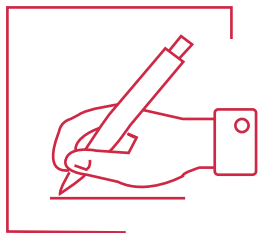
Peut-on être remplacé ?

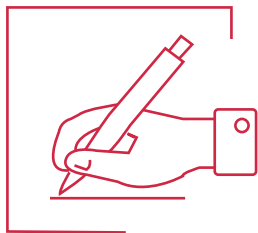
Non. L'employeur **ne peut ni embaucher un CDD ni recourir à un intérimaire** pour remplacer un gréviste. Il peut réorganiser en interne, mais sans porter atteinte au droit de grève.

Salaire durant la grève :

Le contrat est **suspendu**. La **retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée de la grève**. Il est interdit de faire figurer "grève" sur la fiche de paie.

FO reste pleinement mobilisée pour défendre le droit de grève, les libertés syndicales et vos droits collectifs !





Retrouvez-nous !

<http://fo-auteuil.fr>





**APPRENTIS
D'AUTEUIL**

**La Force
de l'Indépendance
Syndicale**