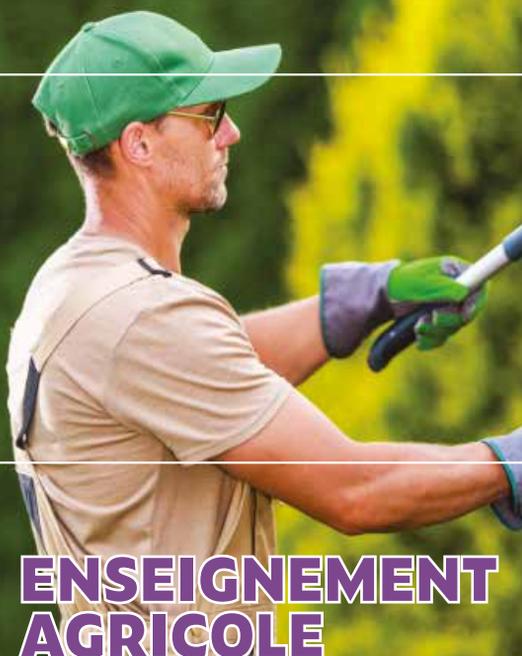




Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2024 | 2025



**ENSEIGNEMENT
AGRICOLE**

**SALARIÉS DES
ÉTABLISSEMENTS
(DROIT PRIVÉ)**

Dans tous les établissements et réseaux d'enseignement privé sous contrat

Vos référents Sniec-CFTC : pour toute question !

Les Référents régionaux	
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	Laetitia Brottes - Sabrina Dufour
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	Laetitia Brottes - Estelle Clavierie Félice Friedrich
BRETAGNE	Annie Toudic - Jean-Marc Bottollier
CENTRE-VAL DE LOIRE	Jean-Marc Bottollier - Stéphane Prudet
GRAND EST	Félice Friedrich - Estelle Clavierie
HAUTS-DE-FRANCE	Estelle Clavierie - Stéphane Prudet - Damien Ricq
ILE-DE-FRANCE	Estelle Clavierie - Félice Friedrich
NORMANDIE	Estelle Clavierie - Ludovic Valerino
NOUVELLE-AQUITAINE	Jean-Marc Bottollier - Stéphane Prudet
OCCITANIE	Estelle Clavierie Ludovic Valerino
PAYS-DE-LOIRE	Hubert Gery - Estelle Clavierie Stéphane Prudet
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	Sabrina Dufour - Ludovic Valerino
OUTRE MER	Stéphane Prudet

Les représentants des salariés à la CPPNI CNEAP/GOFPA (Cf. p.35)

Catherine Blanchard
06 64 26 85 70
catherineblanchard3@orange.fr

Jean-Marc Bottollier
06 62 54 24 29
jean-marc.bottollier@sniec-cftc.fr

Félice Friedrich
06 67 55 34 95
felice.friedrich@sniec-cftc.fr

Nos coordonnées



Jean-Marc Bottollier
06 62 54 24 29
jean-marc.bottollier@sniec-cftc.fr



Estelle Clavierie
06 82 38 97 97
estelle.clavierie@sniec-cftc.fr



Laetitia Brottes
06 46 36 38 88
dr.sniec.laetitia@gmail.com



Sabrina Dufour
06 27 28 38 72
sabrina.dufour@cneap.fr



Félice Friedrich
06 67 55 34 95
felice.friedrich@sniec-cftc.fr



Hubert Gery
06 06 43 61 62
hubert.gery@etablieries.fr



Stéphane Prudet
06 04 19 83 97
stephane.prudet@sniec-cftc.fr



Damien Ricq
06 89 35 31
d.ricq@institutdegenech.fr



Ludovic Valerino
07 70 39 67 39
ludovic.valerino@cneap.fr



Annie Toudic
06 03 52 31 01
annie.toudic@sniec-cftc.fr



Pour contacter les responsables Sniec-CFTC de votre département
ou de votre académie, rendez-vous sur notre site :
<https://www.sniec-cftc.fr/le-sniec-cftc/antennes-academiques/>

SOMMAIRE

VOS RÉFÉRENTS SNEC-CFTC

→ 02

LA CONVENTION COLLECTIVE
DOIT ENCORE ÉVOLUER

→ 06

CONNAÎTRE LA CONVENTION COLLECTIVE

ABÉCÉDAIRE

→ 08

GRILLES ANCIENNETÉ

→ 10

MA CLASSIFICATION / MA RÉMUNÉRATION

→ 20-21

VÉRIFIEZ VOTRE DIFFÉRENTIEL

→ 22-23

TRAVAIL DE NUIT AU CNEAP

→ 24

SITUATION AU GOFPA

→ 25

CLASSIFICATION GOFPA

→ 26

LES 60 ANS DU SNEC-CFTC

→ 28

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 31

MA PROTECTION SOCIALE

→ 31

MES DROITS À LA FORMATION

→ 32

LE DIALOGUE SOCIAL DANS

L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ

→ 33

LA CPPNI / LE CSE

→ 35

Syndicat National
de l'Enseignement Chrétien
Tour ESSOR 14, rue Scandicci
93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
www.ensemble-voyons-loin.fr
facebook.com/snec.cftc
agricole@snec-cftc.fr

Réalisation graphique :
Maud Bourgeois
Impression : CIA Graphic
Rcs de Nevers 404 816 712
Ne pas jeter sur la voie publique.
Dépot légal : à parution.
N° commission paritaire
CCPAP 0624 S 06945
valable jusqu'au 30 juin 2024



Cher(e) collègue,

Cher(e) collègue,

L'année 2024 revêt une signification particulière pour le SNEC-CFTC qui célèbre ses 60 ans d'existence. Six décennies d'action, de détermination et de conviction consacrées à la défense des droits des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Ce livret, mis à jour chaque année, vous apporte pléthore d'informations ! Si vous ne trouvez pas de réponses à vos questions, le **site et la page Facebook** du SNEC-CFTC, ainsi que **nos référents académiques et régionaux agricoles** sont à votre disposition pour y répondre (p.2).

Le SNEC-CFTC œuvre sans relâche dans toutes les instances pour obtenir des améliorations pour les salariés, notamment sur **les conditions de travail** (p.6), insuffisamment prises en compte par la Convention collective OEFMT, que notre syndicat n'a toujours pas accepté de signer. Le stress, la surcharge de travail, les moyens parfois insuffisants, les risques pour la santé,... doivent être pris en compte. Nous tenons à construire des textes applicables par tous et favorables à chacun!

Le SNEC-CFTC vous encourage à adhérer et à vous investir dans les CSE dont les missions ne sont pas toujours respectées dans les établissements et qui semblent menacés au niveau national par un projet de relèvement des seuils d'effectifs pour les mettre en place.

Le SNEC-CFTC est à **vos côtés et vous** aide quel que soit votre statut : formateur, secrétaire, comptable, AVS, personnel de restauration, d'entretien, ... Un tarif réduit est appliqué pour la 1^{ère} année d'adhésion !

Le SNEC-CFTC est un syndicat apolitique et non confessionnel, libre et indépendant qui défend l'intérêt de tous les salariés de l'enseignement agricole privé. Nous sommes à votre écoute.

Ensemble améliorons les textes et les pratiques.

Véronique Cotrelle Présidente du SNEC-CFTC et la commission agricole

Toute l'actualité et la mise à jour des informations sur notre site :
www.snec-cftc.fr/theme/enseignement-agricole/





“ Ce qu’on attend
d’une mutuelle ?
Qu’elle s’adapte
à nous, et pas
l’inverse. ”

Avec AÉSIO mutuelle, bénéficiez d’une protection complète et vraiment adaptée à vos besoins, dès que vous en avez besoin.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



AÉSIO
MUTUELLE



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-005-2



TÉLÉCHARGEZ VOTRE NOUVELLE APPLICATION !

Une nouvelle appli pour le Sniec-CFTC

Activez les notifications  pour être au courant de toutes les infos au Sniec !



Téléchargez ici 



Créez votre profil pour :

Recevoir toutes les actualités,
Accéder à des infos pratiques,
Découvrir le Sniec-CFTC,
Et bien d'autres choses...

LA CONVENTION COLLECTIVE DOIT ÉVOLUER

En novembre 2019, sans concertation préalable, les organisations d'employeurs dénonçaient la Convention collective. Les négociations ne s'ouvriront qu'en septembre 2020 sur la base d'un texte proposé par le CNEAP et le GOFPA. Le Snec-CFTC a alerté dès le départ sur la très faible place des thématiques directement orientées sur les conditions de travail.

En plus des huit chapitres initialement proposés par les OPE, le Snec-CFTC avait demandé et obtenu qu'un point sur les « *Conditions de travail, Responsabilité sociétale des entreprises, Qualité de vie au travail...* » soit intégré aux négociations.

Le 7 juillet 2022, le Snec-CFTC confirmait qu'il ne signerait pas la nouvelle convention collective, notamment parce que le « *calendrier n'a pas permis de construire ensemble des chapitres sur les conditions de travail, la qualité de vie au travail ou la responsabilité sociétale des entreprises. Pour le Snec-CFTC une convention collective doit nécessairement aborder ces chapitres.* »

En novembre 2023, il est enfin convenu que les Organisations syndicales feront des propositions sur ces thématiques. **Seul le Snec-CFTC a apporté sa contribution. Le Spelc et la CFDT n'ont rien proposé. Pire, le collègue employeur a reçu leur soutien pour remplacer l'évolution de la convention collective par un accord-cadre sur la QVCT.** L'objectif est d'inciter les établissements à signer des accords QVCT. Les autres partenaires sociaux renoncent à toutes ambitions de la branche pour imposer de vrais minima pour les conditions de travail. De nombreux établissements seront dans l'impossibilité de négocier par manque de moyens, de temps ou de volonté.

Le Snec-CFTC agit dans les établissements pour faire évoluer les conditions de travail mais il est absolument nécessaire d'agir au niveau de la branche pour ne laisser personne sur la touche.

Le Snec-CFTC s'investit dans la négociation de cet accord-cadre mais maintient ses propositions pour faire évoluer la convention collective.

MON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



LES PROPOSITIONS DU SNEC-CFTC

CONCILIER VIES PROFESSIONNELLE, SOCIALE ET PERSONNELLE

Mise en place et cadrage des congés de proche aidant, de solidarité familiale, de responsables associatifs bénévoles et de solidarité internationale.

La convention collective doit fixer le nombre de jours et les modalités de ces différents congés. En plus de favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle, ils permettront de créer des liens dans les établissements et de fédérer les équipes autour de projets à forte valeur sociale ajoutée.

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Mise en place de jours de **congé rémunérés supplémentaires, à partir d'un an d'ancienneté.**

Les **AVS, auxiliaires de vie scolaire**, doivent utiliser au moins 20 % de leur temps de travail pour les activités de préparation et de concertation avec les familles ou l'équipe éducative.

Mutualisation des **Emplois vacants** au niveau de la branche.

Investissements concrets des établissements dans les conditions de travail.

Lorsque le résultat net comptable de l'organisme de gestion de l'établissement est positif, 10 % de ce résultat sera fléché exclusivement vers des actions d'amélioration des conditions de travail du personnel.

Négocier un accord sur le **télétravail**.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

- ↳ Abonnement transport en commun.
- ↳ Forfait mobilités durables.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- ↳ Mise en place d'un congé en cas de troubles du cycle menstruel.
- ↳ Aide financière à la garde d'enfants.
- ↳ Droit à une formation au retour de congé parental.
- ↳ Augmentation du nombre de jours de congés pour enfants malades.

RELATIONS DE TRAVAIL, CAPACITÉ D'EXPRESSION ET D'ACTION

La Convention collective doit proposer une solution de **médiation indépendante** lorsque des tensions internes mettent en danger et en souffrances la communauté éducative.

Désignation d'un **représentant des salariés** avec voix consultative, **au conseil d'administration** des établissements.

Entretien professionnel à l'issue de toute absence supérieure à 30 jours.

SANTÉ AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La branche peut développer un **outil de repérage et d'accompagnement** des établissements grâce à la mise en place et/ou de suivi d'indicateurs sur les facteurs de risque.

Renforcement et clarification du **droit à la déconnexion**.

La question du **partage de la valeur** doit trouver une application dans nos structures associatives non concernées actuellement par ce dispositif.

Il faut tout prévoir, même ce qui n'arrive « qu'aux autres »

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

www.ag2rlamondiale.fr/convention-collective-nationales/ccn-enseignement-prive-cadres-non-cadres



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

Abécédaire de la convention collective

Une version complète et interactive de cet outil
est disponible sur notre site :
(<https://www.sneec-cftc.fr/dossier/4-convention-collective/>)



Les mots suivis d'un astérisque* sont expliqués dans cet abécédaire.

ADAF : Activités diversifiées autres que la formation. Correspond aux activités complémentaires des enseignants-formateurs, selon l'organisation de l'établissement, telles que : accueil, information, positionnement, suivi des apprenants dans l'établissement et en entreprise, orientation, bilan, insertion professionnelle, réponses aux appels d'offre, réunions dont l'objet n'est pas directement lié à l'acte de formation, conseils de classe et pédagogique, formation pour maintenir ou développer ses compétences, permanences, salons, journée portes-ouvertes, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires, démarche qualité, écriture des sujets d'examen, participation aux jurys d'examen... (Art. 16.2.1)

AESH : Accompagnants des élèves en situation de handicap. **Ce statut n'existe pas dans l'enseignement agricole privé. Les employeurs se déchargent de la question sur le ministère... qui ne bouge pas. C'est une inégalité de traitement, avec les autres familles d'enseignement, inacceptable pour les salariés et pour les apprenants. Le Sneec-CFTC réclame sa mise en place.** Voir AVS*

AF : Action de formation des enseignants-formateurs ou temps de face-à-face pédagogique. Correspond à toute activité pédagogique en présentiel ou en distanciel avec un ou plusieurs apprenants. (Art. 16.2.1)

Aménagement du temps de travail : En raison des variations d'activités, le temps de travail hebdomadaire peut être modulé sur l'année. Cet aménagement peut concerner tous les salariés mais doit être précisé dans le contrat de travail.

La période de référence est fixée du 01/09 au 31/08. (Art. 17.1)

- Le temps de travail peut varier de 0 à 42 heures par semaine
- Le plafond peut être porté à 44 h/sem, pendant 8 sem. maximum par an, mais pas pendant plus de 2 sem. consécutives.
- Chaque salarié se voit garantir au minimum 2 « semaines à zéro » heures par période de référence (sauf accord entre les parties). (Art. 17.5)

La rémunération mensuelle est lissée sur l'année et correspond à un douzième de la rémunération annuelle. (Art. 17.8)

Les absences non rémunérées sont décomptées du temps de travail et éventuellement du salaire en fonction des heures planifiées, c'est-à-dire en fonction des heures que le salarié aurait dû effectuer. (Art. 17.9.1)

Les absences rémunérées ou indemnisées prennent en compte l'horaire moyen (7 h/jour ou 35 h/sem. pour un temps plein). (Art. 17.9.2)

TAUX D'ANCIENNETÉ AU CNEAP

L'ancienneté s'applique sur l'indice* de catégorie et sur le critère congés* supra-légaux mais pas sur les autres critères* classants. (CC Art. 29).

La progression de la rémunération par l'ancienneté est définie dans le tableau ci-dessous.

Cat. 1 : Ouvrier Employé. Cat. 2 : Technicien, Agent de maîtrise. Cat. 3 : Cadre

Ancienneté	Catégories		
	1	2	3
0			
1 ans	1 %	1 %	1 %
2 ans	1 %	1 %	1 %
3 ans	2 %	1 %	1 %
4 ans	2 %	2 %	2 %
5 ans	3 %	2 %	2 %
6 ans	3 %	2 %	2 %
7 ans	4 %	3 %	3 %
8 ans	4 %	3 %	3 %
9 ans	5 %	3 %	3 %
10 ans	5 %	4 %	4 %
11 ans	6 %	4 %	4 %
12 ans	6 %	4 %	4 %
13 ans	7 %	5 %	5 %
14 ans	7 %	5 %	5 %
15 ans	8 %	5 %	5 %
16 ans	8 %	6 %	6 %
17 ans	9 %	6 %	6 %
18 ans	9 %	6 %	6 %
19 ans	10 %	7 %	7 %
20 ans	10 %	7 %	7 %
21 ans	11 %	7 %	7 %

Ancienneté	Catégories		
	1	2	3
22 ans	11 %	8 %	8 %
23 ans	12 %	8 %	8 %
24 ans	12 %	8 %	8 %
25 ans	13 %	9 %	9 %
26 ans	13 %	9 %	9 %
27 ans	14 %	9 %	9 %
28 ans	14 %	10 %	10 %
29 ans	15 %	10 %	10 %
30 ans	15 %	10 %	10 %
31 ans	16 %	11 %	11 %
32 ans	16 %	11 %	11 %
33 ans	17 %	11 %	11 %
34 ans	17 %	12 %	12 %
35 ans	18 %	12 %	12 %
36 ans	18 %	12 %	12 %
37 ans	19 %	12 %	12 %
38 ans	19 %	12 %	12 %
39 ans	20 %	12 %	12 %
40 ans	20 %	12 %	12 %
41 ans	21 %	12 %	12 %
42 ans	21 %	12 %	12 %
43 ans	22 %	12 %	12 %

Le Snec-CFTC dénonce la part très réduite de l'ancienneté dans la progression de carrière.



Ancienneté : Cf. p.10.

Annualisation du temps de travail : Voir Aménagement* du temps de travail.

Astreinte : Le salarié, sans être à la disposition de l'employeur, a l'obligation d'être joignable afin d'être en mesure d'intervenir

Ces interventions, ainsi que le temps de trajet A/R, sont du temps de travail effectif. Elles donnent droit, au choix du salarié, à rémunération ou à un repos compensateur.

Les périodes d'astreinte donnent lieu à contrepartie supérieure ou égale à 1 point d'indice* par tranche indivisible de 12 h. d'astreinte.

Un salarié ne peut pas être placé en situation systématique ou permanente d'astreinte. Voir aussi programmation* des astreintes.

AVS : Auxiliaire de vie scolaire. Personne en charge des élèves à besoin éducatif particulier. Elle peut être embauchée en Contrat* d'usage. (Art.12)

Congés maternité : À partir de 6 mois de contrat ininterrompu, une indemnité égale à la fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale pendant la période d'arrêt légal est versée en cas de congés maternité, paternité, adoption, accueil de l'enfant.

Les intéressés devront alors percevoir les IJ par les organismes. (Art. 14.2)

Congés payés : Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours par mois de travail effectif soit 5 semaines par an. (Art.15)

La convention collective ne précise pas les modalités de prise de congé.

Congés pour enfant malade : Le salarié bénéficie, par année scolaire, d'une autorisation d'absence en cas de maladie ou d'accident d'un enfant :

Enfant de moins de 16 ans	3 jours
Enfant de moins d'un an	5 jours
Enfant de moins de 16 ans si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans	

Le salaire est maintenu à hauteur de deux journées.

Les absences peuvent être prise par journée ou demi-journée.

L'état de l'enfant doit être constaté par certificat médical et l'employeur prévenu. (Art. 14.4)

Congés pour évènements familiaux :

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrables
Décès d'un enfant	7 jours ouvrables
Décès du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs	5 jours ouvrables
Décès parents, frères ou sœurs, beaux-parents,	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	3 jours ouvrables
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

Le congé est porté à 14 jours ouvrés pour le décès d'un enfant (ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié) de moins de 25 ans. De même, si l'enfant lui-même est parent.

Ces congés sont fixés d'un commun accord avec l'employeur. A défaut d'accord, ils sont pris dans la huitaine précédant ou suivant l'évènement.

Ils sont assimilés à des jours de travail pour la détermination des droits à congés. (Art. 14.3)

Congés supra-légaux : Voir Temps* de travail et voir aussi pages 22-23.

Contrat d'usage : son usage est encadré par la loi mais doit toujours être vérifié : voir <https://tinyurl.com/F33693>.

Les enseignants-formateurs ou maîtres professionnels peuvent être embauchés en CDDU pour les actions dont le caractère est par nature temporaire ou si l'effectif habituel ne permet pas de faire face aux actions permanentes.

Les AVS* peuvent aussi être en contrat d'usage. (Art. 12.2)

Le CSE doit être consulté sur les conditions d'emploi et donc sur le recours aux contrats d'usage.

Contrat de travail : Il est obligatoirement écrit, en français et en deux exemplaires. Il doit notamment mentionner :

- Durée de la période d'essai éventuelle
- Durée du préavis à respecter
- Durée du travail et organisation du temps de travail. En cas d'aménagement* du temps de travail, le contrat doit mentionner les éléments correspondants.

- La nature de l'emploi exercé et les fonctions ou responsabilités particulières
 - Les éléments de calcul de la rémunération
 - Durée des congés annuels
 - Caisse de retraite, organisme de prévoyance
- Et il doit être complété d'annexes :

- Fiche de poste (Cf. p.20-21)
- Fiche précisant les éléments de détermination de la rémunération (Cf. p.20-21)
- Notice précisant les modalités de contrôle de la durée du travail
- Liste des textes conventionnels et des accords d'entreprise
- Notice(s) d'information des organismes d'assurance, de prévoyance, de complémentaire santé (Art. 11.1., 11.3)

Contribution des familles : Exonération de certains frais de scolarité pour les enfants dont un salarié est responsable légal, s'il est inscrit dans un des établissements de la branche. Les frais personnels (pension, demi-pension, assurances et visites médicales ne sont pas concernés. (Art. 32).

Contrôle du temps de travail : Dans le cadre de l'aménagement* du temps de travail, un relevé du temps de travail hebdomadaire est établi selon les modalités propres à l'établissement.

Ce temps de travail fait l'objet d'un état récapitulatif mensuel écrit transmis au salarié.

Un relevé global des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est également remis au salarié en fin de période ou à la fin du contrat de travail. (Art. 17.10)

Les modalités de ce contrôle et de communication des relevés sont précisées dans le contrat de travail. (Art. 11.3)

Critères classants : Ils sont au nombre de 7 (Cf. p.20). À l'exception du critère lié aux congés* supra-légaux, les critères classants sont déterminés par les compétences minimales attendues pour chaque fonction et chaque emploi. Ils doivent donc être en cohérence avec le contrat* de travail et la fiche* de poste. Chaque critères classants (hors congés* supra-légaux) est divisé en 4 degrés numérotés de 1 à 4. Le degré 1 est dit degré* capacitaire. Les autres degrés sont définis dans un tableau et détermine un nombre de point qui vient valoriser l'indice* de rémunération. Consultez ces tableaux dans la version interactive de cet abécédaire :



Degré capacitaire (degré 1) : Cf. p.21

Dimanche travaillé : Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut-être donné :

- Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe un dimanche une fois sur quatre.
- Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.
- Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

- Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation. (Art. 16.1.3)

Obligation de travailler le :	Indemnités correspondantes
Dimanche prévu dans le contrat de travail	Selon contrat de travail
Dimanche non prévu dans le contrat de travail	50 % du salaire ou 1,5 h de repos compensateur par heure de travail

Droit à la déconnexion : Droit pour chaque salarié de ne pas être connecté aux outils numériques à usage professionnel et à ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution de son contrat de travail en dehors de son temps de travail, sauf situation d'urgence.

Les établissements doivent prendre toutes les dispositions pour que les éléments nécessaires aux différents services (codes, clés, procédures...) ne soient pas détenus par une seule personne.

Le droit à la déconnexion ne s'applique pas pendant les périodes d'astreinte* (Art. 20)

Durée hebdomadaire du travail : La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 48 h.

La moyenne sur 10 sem. consécutives ne peut dépasser 42 h. (Art. 16.1.2)

Durée quotidienne du travail : 10 h. maximum (12 h. pour le travail de nuit). (Art. 16.1.1)

Emploi mixte : Emploi recouvrant plusieurs fonctions. La fiche* de poste doit mentionner les spécificités propres à chaque fonction et les quotités horaires correspondantes.

Si les différentes fonctions relèvent de catégories* différentes, la catégorie* de rattachement est celle de la fonction majoritaire en

temps de travail, ou de la catégorie* la plus élevée en cas d'égalité. Ce rattachement est pris en compte pour l'application des règles relatives à la retraite*, à la prévoyance*, aux élections professionnelles...

Les indices*, degrés des critères* classants et tous les éléments pour déterminer la rémunération sont établis fonction par fonction. (*Pré-ambule ch. 6*)

Enseignant en formation initiale : Le temps plein des enseignants-formateurs intervenant en formation initiale par voie scolaire dans les établissements relevant de l'article L 813-8 est de 1 600 h (+ 7 h au titre de la journée de solidarité).

Pour un temps plein, la répartition spécifique est de 648 h d'AF, précisée par l'annexe II-4 du contrat État-association. (*Art. 16.2.3*)

Lors du reclassement (Cf. p.22), les enseignants-formateurs en formation initiale n'ont bénéficié que de 125 points au lieu de 150 Le Snc-cftc dénonce cette inégalité de traitement.

Fiche de poste Cf. p.21

Formateur occasionnel : Les enseignants-formateurs ponctuels ne peuvent intervenir que dans le cadre d'AF en présence d'un ou plusieurs apprenants. (*Art. 16.2.2*)

Formation : Cf. p.32

Formation courte répétitive : c'est une formation d'au plus 140 h qui se renouvelle au moins 2 fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à partir de la première session, et sans adaptation. (*Art. 16.2.2*)

Heures supplémentaires : Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures est

une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires effectuées donnent droit au salarié à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. L'employeur doit informer le CSE*.

En cas d'aménagement* du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont déclenchées au-delà du plafond hebdomadaire (42 h ou 44 h, voir Aménagement* du temps de travail) et au-delà de 1607 h par an.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel (220 h).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une rémunération majorée :

- 25 % pour les 8 premières heures dans la même semaine.
- 50 % pour les heures suivantes.

Par accord entre les parties, il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent à la rémunération majorée. (*Art. 18 et 17.6*)

Voir <https://tinyurl.com/F239100> pour les conséquences fiscales des heures supplémentaires.

Indice de catégorie : Cf. p.20

Interruption des contrats : En cas de licenciement*, de départ ou de mise à la retraite*, une clause d'exception à la condition d'interruption est prévue pour la prise en compte de l'ancienneté. Elle ne tient pas compte d'éventuelles interruptions entre les contrats d'usage, les contrats saisonniers ou des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi, à conditions que la durée de ces contrats soit d'au moins 10 mois en continu (*Art. 14.1, 25 et 27.1*).

Interruption de la journée de travail : Pour limiter les coupures quotidiennes et l'amplitude de travail des salariés à temps plein, les horaires ne peuvent comporter plus de 2 interruptions au cours d'une même journée, sauf accord exprès du salarié. (Art. 23)

Jours fériés chômés et payés :

Toussaint 1 ^{er} novembre	11 novembre
Noël 25 décembre	1 ^{er} janvier
Lundi de Pâques	1 ^{er} et 8 mai
Ascension	Lundi de Pentecôte
14 juillet	Assomption 15 août

Le travail les jours fériés est possible en cas de nécessité liée au fonctionnement des établissements (Art.15) :

Obligation de travailler le :	Indemnités correspondantes
1 ^{er} mai	100 % du salaire
Autre jour férié	50 % du salaire ou 1,5 h de repos compensateur par heure de travail

Licenciement : Dans tous les cas où l'indemnité de licenciement est due, elle est fixée comme suit :

Les 9 premières années d'ancienneté	¼ de salaire par année
A partir de 10 ans d'ancienneté	1/3 de mois de salaire par année supplémentaire

En cas de licenciement pour inaptitude ou motif économique, au-delà de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée d'un ½ mois de salaire par tranche de 5 ans.

Maintien de salaire : Une indemnité est versée par l'employeur dès le premier jour d'arrêt pour cause de maladie :

Ancienneté	Indemnité	Durée
De 3 mois à 1 an	Fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale	1 mois
1 an et plus		3 mois

Ce droit ne doit pas avoir été épuisé dans les 12 mois précédents.

Ce droit s'applique au temps* partiel comme au temps plein.

À l'expiration de ce droit, l'accord inter-branches prend le relais.

Pas de condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Un mécanisme de subrogation* est mis en place. (Art. 14.1)

Pause : Elle correspond à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. Elle n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée.



Le temps de travail ne peut pas excéder 6 h. sans que le salarié ne bénéficie d'une pause d'une durée de 20 mn minimum.

Les pauses inférieures ou égales à 10 mn sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées, dans la limite de 2 pauses par jour. (Art. 23)

Période d'essai : Elle est facultative et doit être précisée dans les CDI. Selon la catégorie*, elle ne peut dépasser (Art. 13.1 et. 13.2) :

Ouvrier ou employé	2 mois
Agt de maîtrise / technicien	3 mois
Cadre	4 mois

PIV : Programme Individuel de Variation.

Il indique pour chaque salarié la variation du temps de travail hebdomadaire sur l'ensemble de l'année. (Art. 17.2)

Planning de répartition du temps de travail :

Il indique, pour chaque salarié la répartition du temps de travail sur les jours de la semaine ainsi que les horaires de travail. (Art. 17.2)

Point d'indice : Il sert à déterminer la rémunération brute en le multipliant par l'indice de rémunération*. Au 1^{er} septembre 2024, il est fixé à 20,80 €

Il augmentera d'au moins 0,25 % chaque 1^{er} septembre, sauf en cas de déflation ou stagflation. Des hausses plus importantes pourront être décidées dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires au niveau de la branche ou par décision unilatérale du collège des employeurs. **Des négociations peuvent aussi avoir lieu dans votre établissement : contactez vos référents régionaux du Snec-CFTC (Cf. p.2)**

PRE : Activités de préparation, recherche, évaluation des enseignants formateurs. Correspond aux activités nécessairement liées à la mise en œuvre de l'AF telles que conception, recherche, préparation personnelle ou matérielle, évaluations des apprenants, réunions. (Art. 16.2.1)

Préavis : En cas de démission, départ ou mise à la retraite ou licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le préavis est au maximum le suivant (Art. 24) :

Cadres	3 mois	
Non cadres	Ancienneté < 2 ans	1 mois
	Ancienneté ≥ 2 ans	2 mois

Prévoyance : Les salariés bénéficient des accords interbranches sur la prévoyance, et sur la mise en place du régime frais de santé (EEP Prévoyance et EEP Santé) des établissements d'enseignement privés. (Art. 37).

Priorité d'embauche : Lorsqu'un emploi est à pourvoir la priorité doit être donnée aux salariés :

- À temps partiel de l'établissement
- Licenciés pour motif économique depuis moins de 2 ans qui en ont fait la demande
- Licenciés depuis moins d'un an dans un établissement de la branche (Art. 11.1)

Programmation des astreintes : Un salarié placé en situation d'astreinte doit recevoir au moins 15 jours calendaires à l'avance, une programmation individuelle des périodes d'astreinte. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à 24 heures.

Un récapitulatif, distinct du bulletin de salaire, est remis chaque mois. Il précise le nombre d'h. d'astreinte effectuées et les contreparties générées. (Art. 22)

Un salarié ne peut pas être placé en situation systématique ou permanente d'astreinte.

Programme de répartition du temps de travail : Uniquement dans le cadre de l'Aménagement* du temps de travail.

Une programmation prévisionnelle est établie au début de chaque période annuelle de référence. Elle définit les périodes de forte et de faible activité et inclut les PIV* (Programme individuel de variation). Le CSE* est consulté.

Cette programmation et les PIV doivent être communiqués au moins 10 j. avant le début de la période de référence.

Les salariés doivent recevoir, dans les mêmes délais, un planning* de répartition du temps de travail.

Toute modification du PIV* ou du planning* doit être communiquée au salarié avec un délai de 10 j. (sauf situation d'extrême urgence). Sinon l'accord du salarié est nécessaire.

En cas de situation d'extrême urgence, le salarié ne peut motiver son refus que par un danger réel.

Les modifications et la mise à jour des plannings font systématiquement l'objet d'un document écrit remis au salarié.

Une information récapitulative des modifications est faite au CSE* dans le cadre des consultations annuelles obligatoires. (Art. 17)

Référent harcèlement/RPS : Au titre de la prévention, un référent dans la lutte contre le harcèlement/RPS sera désigné au sein des CSE. (Art. 8). Voir aussi p.35

Rémunération : Cf. p.20-21 pour le calcul de la rémunération. L'indice de rémunération ne peut pas être inférieur à 1053 (soit 103,25 % de la valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2024).

Repos hebdomadaire : Le repos hebdomadaire est de 24 h minimum (+ le repos* quotidien*) et inclut le dimanche. (Art. 16.1.1)

Les périodes d'astreintes* peuvent être décomptées des temps de repos, sauf en cas d'intervention. (Art. 22)

Repos quotidien : Le repos quotidien est d'au moins 12 h. consécutives (9 h. pour le travail de nuit). (Art. 16.1.1)

Retraite : Lors du départ volontaire à la retraite, l'indemnité de départ est fixée comme suit :

Ancienneté	Indemnité
6 ans	½ mois de salaire
12 ans	1 mois de salaire
18 ans	1,5 mois de salaire
24 ans	2 mois de salaire
30 ans	2,5 mois de salaire

Voir aussi interruption des contrats* (Art. 27.1).

Lors d'une mise à la retraite, le salarié bénéficie de l'option la plus favorable entre :

- L'indemnité ci-dessus
- L'indemnité de licenciement* (Art. 27.2)

Les établissements doivent adhérer à une caisse de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO. (Art. 36)

Subrogation : La subrogation permet à l'employeur, en cas d'arrêt maladie, de continuer de vous verser votre salaire. À charge pour lui de récupérer les indemnités journalières auprès des service de sécurité sociale. (Art. 14.2)

Temps de travail : La durée du travail correspond à la durée légale : 35 h/sem, 151,67 h / mois ou 1 607 h/an (Art.16)

Pour les salariés bénéficiant de semaines de congés* supra-légaux, la durée du travail effectif temps plein, journée de solidarité incluse, est fixée ainsi (Art. 17.1 et Annexe 3) :

10 semaines	1425 h
9 semaines	1460 h
8 semaines	1495 h
7 semaines	1530 h
6 semaines	1565 h

Temps de travail des enseignants-formateurs :

- Formations courtes répétitives* : Lors de la 1^{ère} session, 1 h d'AF* (action de formation) génère au moins 0,5 h d'ADAF* (autres activités que la formation) et 0,5 h de PRE* (préparation des formations) Lors des sessions suivantes : 1 h d'AF* génère au moins 0,25 h d'ADAF*.
- Pour les autres formations 1 h d'AF* génère au moins 0,5 h d'ADAF* et 0,5 h de PRE*. Si l'heure est dédoublée dans une même matière et un même niveau, la PRE n'est générée qu'une fois.

Du 25/11 au 09/12/2024

Elections

T.P.E.

Très Petites Entreprises*

VOTEZ ET FAITES VOTER :

**Salariés,
ASEM,
formateurs
des petites
écoles et
instituts de
formations
privés* :**

*Moins de 11 salariés



Syndicat
cftc

bons plans CFTC



et + encore



*Pour me soutenir
en cas de difficulté,
AGRICA est plus
qu'impliqué*

AGRICA, à vos côtés pour vous guider et vous soutenir

**L'action sociale
du Groupe AGRICA vous
accompagne dans les
moments difficiles
ou importants
de votre vie.**

Handicap, perte d'autonomie, aides aux aidants, passage à la retraite, retour à l'emploi, deuil, santé, soutien financier : AGRICA est présent sur toutes ces problématiques pour vous apporter des réponses concrètes et vous orienter.



Coup dur, coup de pouce, ayez le réflexe action sociale

Retrouvez tous les dispositifs
qui vous sont proposés
par le Groupe AGRICA
sur www.groupagricar.com
ou en flashant le QR Code :



AGRICA est l'interlocuteur
privilegié des entreprises
agricoles et agroalimentaires
pour la protection sociale
de leurs salariés.
Retrouvez toute
l'information
et suivez son actualité sur
www.groupagricar.com



COMMENT DOIVENT ÊTRE DÉTERMINÉES MA CLASSIFICATION ET MA RÉMUNÉRATION ?

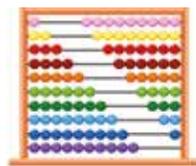


FICHE DE POSTE ; elle est obligatoire. Elle est le fondement de la classification →



CATÉGORIE ET INDICE DE CATÉGORIE

Cat. 1 Ouvrier / Employé	850 pts
Cat. 2 Technicien / Agent de maîtrise	880 pts
Cat. 3 Cadre	950 pts



ANCIENNETÉ : un pourcentage sur l'indice de catégorie et les congés supra-légaux, mais **PAS sur les autres critères classants** (Cf. p.19)



CRITÈRES CLASSANTS ET DEGRÉS →

Congés payés	Autres critères
5 semaines : 150 points	3 à 6 critères selon la catégorie :
Les anciens salariés peuvent garder leurs congés payés MAIS avec 25 points de moins par semaine conservée au-delà des 5 semaines.	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie responsabilisante - Relationnel professionnel - Expertise, technicité - Management de projet ou d'équipe - Pédagogie et didactique - Formations



CALCUL RÉMUNÉRATION ANNUELLE

Indice de catégorie
+ points critère congés payés
+ points liés à l'ancienneté
+ points autres critères classants

= Indice de rémunération

X Valeur du point (20,80 € à ce jour)

= Rémunération brute annuelle

(Divisez par 12 pour avoir le brut mensuel)



Une fiche de poste devrait préciser :

- Intitulé du poste, description générale et lieu(x) d'exercice.
- Position dans l'organigramme de l'établissement et du service.
- Liaisons hiérarchiques : rend compte... / encadre...
- Liaisons fonctionnelles : avec qui le salarié travaille dans le cadre de ses missions, à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise. Personnes qui peuvent le remplacer et celles que le salarié peut remplacer.
- Missions principales, avec si possible une indication de répartition du temps (nécessaire si les missions entraînent des rémunérations différentes).
- Description des activités et tâches pour chaque mission et conditions de leur réalisation (moyens particuliers, fréquence, autonomie...).
- Difficultés et spécificités du poste.
- Compétences requises en fonction des missions, des tâches et des spécificités du poste.
- Évolution possible.

Chaque **critère** est divisé en **4 degrés**. Le recours au degré le plus faible (**degré 1 « capacitaire »**) doit être motivé et accompagné de moyens à mettre en œuvre pour atteindre le degré supérieur. **Le degré 1 ne peut pas s'appliquer aux salariés en poste avant le 01/09/22.**

Tous les détails sur les différents degrés en suivant le QR code ci-dessous ou www.sneec-cftc.fr

Les **Fiches fonctions** indiquent les compétences minimales (degré 1, 2 3 ou 4) attendues pour chaque fonction. **Mais selon les fonctions réellement exercées (Fiche de poste) des points supplémentaires doivent être attribués.**

Retrouvez toutes les fiches fonctions dans la version interactive de l'abécédaire avec le QR code ci-dessous ou www.sneec-cftc.fr

Une Fiche de classification doit vous être remise et précise votre classement pour chaque degré. En cas de désaccord, demandez des ajustements.

Tous les deux ans (au moins) un entretien doit vous permettre de faire un bilan et de dégager des perspectives pour faire évoluer votre fiche de poste et votre classification



SALARIÉS EN POSTE AVANT LE 31 AOÛT 2022 : CONSERVEZ VOTRE DIFFÉRENTIEL (INDICE MAJORÉ)

- Les salariés embauchés avant le 1^{er} septembre 2022 ont été reclassés conformément aux dispositions générales. (Cf. p.20-21). **Ils ont dû recevoir une fiche de poste et une fiche de classification.**
- Ce reclassement a dû être fait avant le 28 février 2023. Dans tous les cas, l'effet est rétroactif au 1^{er} septembre 2022.
- **Si la nouvelle rémunération est supérieure à l'ancienne : vous devez en bénéficier.**
- **Si la nouvelle rémunération est inférieure à l'ancienne un indice majoré est appliqué car votre rémunération brute de base ne peut pas baisser.**
- Si dans la suite de votre carrière vous bénéficiez de points supplémentaires (ancienneté, évolution du poste, critères classants...) **ils s'ajouteront à l'indice majoré. Vous conservez ce différentiel.**

Attention, votre reclassement n'a pu être une simple formule mathématique. Par exemple, votre salaire brut mensuel était (comme pour le collègue ci-contre) de 1 800 euros donc votre nouvel indice serait automatiquement de 1 084 ?

Non, votre reclassement doit passer par votre fiche de poste et l'analyse objective de vos missions au regard des critères classants. L'indice majoré n'est qu'une **garantie**. Il ne dispense pas de la classification (Cf. p.20-21).

Conseil du Snc-CFTC : défendez votre classification !

Le différentiel qui vous a été attribué lors du reclassement est valable pendant toute la vie de votre contrat. Il s'ajoute toujours aux critères classants et à l'ancienneté.
Il ne peut pas diminuer.

• Et mon temps de travail ?

La convention collective vous garantit aussi de pouvoir garder votre temps de travail précédent tout en restant à **temps plein**.

Mais vous avez la possibilité d'augmenter votre temps de travail en renonçant à une ou plusieurs des semaines de congés payés « *supra-légales* » (au-delà des 5 semaines de la nouvelle convention collective). (Cf. p.18-19).



Une version complète et interactive est disponible sur notre site :
(<https://www.snc-cftc.fr/dossier/4-convention-collective/>)

Cas particulier : si la variation est supérieure à 4,5 %, l'employeur pouvait l'appliquer progressivement. Mais depuis le 1/09/23 l'augmentation prévue doit être totalement prise en compte.

Exemple : rémunération d'un collègue avant le 31/08 : 1 800 € brut/mois.

Son reclassement conduit à un indice de rémunération de 1 050.

La nouvelle rémunération devrait donc être :

$1\ 050 \times 19,94 = 20\ 937$ € par an, soit par mois ($20\ 937/12$) 1 744,75 €

Mais sa rémunération ne pouvant être inférieure à la précédente, l'indice majoré s'applique. Il se calcule en divisant la rémunération annuelle brute précédente par la valeur du point au 31/08/2022 : $(1\ 800 \times 12) / 19,94 = 1\ 083,25$. On retient l'arrondi supérieur.

On appelle **DIFFÉRENTIEL** la différence entre l'indice théorique et l'indice majoré. Dans l'exemple ci-dessus : $1084 - 1050 = 34$. Ce différentiel est conservé pendant toute la vie du contrat.

Nombre de semaine de congés en plus dans l'ancienne convention collective, par rapport à la nouvelle (soit le nombre de semaines maximum auxquelles vous pouvez renoncer) :

PAT	1
RVS, formateurs	2
Autres PVS	5
Documentaliste	6

- Vous pouvez en faire la demande à votre chef d'établissement : il peut l'accepter ou non, dans un délai de 2 mois.

- De son côté, le chef d'établissement peut aussi vous le proposer : vous pouvez accepter ou non dans un délai d'un mois. Votre refus ne peut pas être un motif de rupture du contrat.

La convention collective n'impose pas de délais pour cette disposition.

Elle n'impose pas non plus de le faire en une seule fois.

▸ Vous pouvez renoncer à une semaine de congés payés l'an prochain, puis une autre dans 2 ans. Attention cependant : c'est irréversible.

TRAVAIL DE NUIT AU CNEAP

- Tout travail entre 22 h et 7 h est considéré comme travail de nuit
- Pour les PVS, seuls 50 % du temps de surveillance de nuit est pris en compte comme travail effectif, entre l'extinction des feux et le lever des élèves, dans la limite d'une amplitude de 8 h.
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 h.
- La durée hebdomadaire ne peut excéder 40 h sur 12 semaines consécutives.
- A partir de 6 h de travail effectif, une pause de 20 mn au moins est obligatoire. Ces 20 mn sont rémunérées comme travail effectif.
- Le travail de nuit implique une contrepartie.
- Les établissements doivent veiller aux conditions de travail.
- Surveillance médicale renforcée.
- Affection possible en poste de jour pendant la grossesse et après l'accouchement.
- Un salarié peut refuser d'être nommé ou maintenu en poste de nuit en raison d'obligations familiales impérieuses.
- Un travailleur de nuit est prioritaire pour occuper un poste de jour disponible dans l'établissement, sous réserve de remplir les conditions demandées.
- En cas de litige, il existe une commission de consultation.

Sont considérés comme **travailleurs de nuit**, les salariés qui travaillent, entre 22 h et 7 h :

- Au moins 3 h par jour, 2 fois par semaine au moins
- Au moins 330 h sur l'année scolaire

Dérogation possible jusqu'à 44 h pour la continuité des services

Dérogation possible jusqu'à 12 h pour assurer la continuité des services mais avec repos compensateur équivalent ajouté au repos quotidien ou hebdomadaire.

Un repos compensateur égal à 4 % du volume d'heures de travail de nuit rémunérées est attribué

- Lieu pour se restaurer
- Chambre individuelle pour les surveillants
- Prise en compte de horaires de transport et de la vie familiale et sociale des salariés
- Transmission aux équipes de nuit des informations sur la vie de l'établissement

Contactez vos référents régionaux du Sniec-CFTC (Cf. p.2)

Catégories professionnelles concernées :

PVS en internat	Agent de gardiennage
Chauffeur de bus	Chef services techniques
Ouvriers d'exploitation	Technicien d'exploitation
Resp. d'exploitation	Infirmier
Assistant sanitaire	Agent de restauration
Agent de service et entretien	Agent de service de cuisine
Chef de restauration	Cuisinier

LA SITUATION ENCORE PRÉCAIRE DES SALARIÉS DU GOFPA

Le GOFPA n'a pas signé la Convention collective. À l'heure où ce livret est imprimé, plusieurs questions sont encore en discussion.

Une **demande d'extension de la convention collective** a été déposée. L'extension, décidée par le ministère du travail rend obligatoire l'application d'un accord collectif à toutes les entreprises d'un même champ, qu'elles aient ou non signé le texte. Si l'extension est validée, la Convention collective nationale des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (IDCC 7520) s'appliquerait dans les établissements du GOFPA... sauf si le ministère leur accorde une dérogation.

Le GOFPA déclare vouloir rejoindre la convention collective. Un accord a été préparé en ce sens avec les partenaires sociaux mais n'a pas encore été signé. Il prévoit :

- La création d'une nouvelle fiche fonction pour les maîtres-formateurs.

- La signature de l'accord interbranche sur la formation mais avec un taux réduit de cotisation, le temps de vérifier que la qualification pédagogique, spécifique aux établissements « art.5 » puisse bien être financé via les fonds paritaires de l'interbranches.

En attendant la conclusion des points ci-dessus, les salariés du GOFPA ne sont couverts que de manière très précaire et très partielle par une recommandation patronale. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur. Elle ne fixe que quelques points :

Ancienneté : Cf. p.11

Astreinte : Cf. p.11 pour la définition. Au GOFPA, la contrepartie n'est pas fixée par un texte, elle doit être négociée dans chaque établissement.

Congés pour événements familiaux : ce sont les mêmes qu'au CNEAP (Cf. p.11)

Délai de Carence : en ce qui concerne le maintien* du salaire, sur une période de référence correspondant à l'année scolaire :

- 1^{er} arrêt de travail : 0 jour de carence
- 2^{ème} arrêt de travail et suivants : 3 jours de carence

Indice de rémunération : Cf. p.26

Maintien de salaire : Une indemnité est versée par l'employeur dès le premier jour d'arrêt pour cause de maladie :

Ancienneté	Indemnité	Durée
De 3 mois à 1 an	Fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité social	1 mois
1 an et plus		2 mois

Ce droit ne doit pas avoir été épuisé dans les 12 mois précédents.

Pause : même règle qu'au CNEAP (Cf. p.15)

Préavis : En cas de démission, départ ou mise à la retraite ou licenciement (sauf pour faute grave ou lourde), le préavis est au maximum de 3 mois pour les cadres et 2 mois pour les non-cadres.

Point d'indice : Il sert à déterminer la rémunération brute en le multipliant par l'indice de rémunération*. Au moment de l'impression de ce livret, sous réserve de la signature NAO 2023, il est fixé à 5,0707 € par mois. (Cf. p.26)

Retraite : Lors du départ volontaire à la retraite, l'indemnité de départ est fixée comme au CNEAP (Cf. p.16)

Temps de travail et Temps de travail des enseignants-formateurs : idem qu'au CNEAP (Cf. p.18)

GRILLE DE CLASSIFICATIONS GOFPA

(indice)

Cette année encore le GOFPA a refusé toute augmentation de la valeur du point. Le Snec-CFTC dénonce ce manque de considération pour les salariés.

AEVS/Surveillant	342	Enseignant-Formateur Ech 4 (BAC+4 avec Qualification pédagogique)	393
Agent de gardiennage, Agent de service	342	Enseignant-Formateur Echelon 1	347
Agent de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342	Enseignant-Formateur Echelon 2	363
Aide-comptable	342	EVS/Conseiller éducation Echelon 1	342
Aide-cuisinier	342	EVS Conseiller éducation Echelon 2	352
Animateur en Centre de Documentation et de Ressources	347	Gestion administrative / financière / RH	378
Assistant de Direction	347	Gestion technique / Règlementaire	342
Chargé d'accueil	342	Moniteur de travaux pratiques	342
Chef de cuisine	368	Ouvrier d'exploitation et entreprises/ ateliers supports	342
Comptable	347	Responsable d'exploitation et entreprises/ ateliers supports Ech. 2	368
Coordinateur de formation	388	Responsable d'exploitation et entreprises/ ateliers supports Ech. 1	352
Cuisinier	342	Responsable de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342
CVS Echelon 1	363	RVS	363
CVS Echelon 2	373	Secrétaire	342
Documentaliste Echelon 1	373	Secrétaire-comptable	342
Documentaliste Echelon 2	388	Technicien d'exploitation et entreprises/ ateliers supports	342
Enseignant-Formateur Ech 1 (Bac +2 sans Qualification pédagogique)	342	Technicien de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342
Enseignant-Formateur Ech 2 (BAC +3 sans Qualification pédagogique ou BAC +2 avec Qualification pédagogique)	357	Technicien informatique et numérique	342
Enseignant-Formateur Ech 3 (BAC +4 sans Qualification pédagogique ou BAC +3 avec Qualification pédagogique)	373		

Comment calculer votre salaire au GOFPA ?

Le salaire brut mensuel est obtenu en multipliant son indice par la valeur du point GOFPA, fixée au jour de l'impression de ce livret, à 5,0707 €. Exemple : pour un chef-cuisinier en début de carrière avec l'indice 368 : $368 \times 5,0707 = 1\ 866,02$ € brut.

GRILLE D'ANCIENNETÉ GOFPA

Le taux d'ancienneté s'ajoute à la rémunération définie page précédente.

Echelon	Années	Majoration	Echelon	Années	Majoration
Ech. 1			Ech. 9	22	8 %
Ech. 2	1	1 %	Ech. 9	23	8 %
Ech. 2	2	1 %	Ech. 9	24	8 %
Ech. 2	3	1 %	Ech. 10	25	9 %
Ech. 3	4	2 %	Ech. 10	26	9 %
Ech. 3	5	2 %	Ech. 10	27	9 %
Ech. 3	6	2 %	Ech. 11	28	10 %
Ech. 4	7	3 %	Ech. 11	29	10 %
Ech. 4	8	3 %	Ech. 11	30	10 %
Ech. 4	9	3 %	Ech. 12	31	11 %
Ech. 5	10	4 %	Ech. 12	32	11 %
Ech. 5	11	4 %	Ech. 12	33	11 %
Ech. 5	12	4 %	Ech. 13	34	12 %
Ech. 6	13	5 %	Ech. 13	35	12 %
Ech. 6	14	5 %	Ech. 13	36	12 %
Ech. 6	15	5 %	Ech. 13	37	12 %
Ech. 7	16	6 %	Ech. 13	38	12 %
Ech. 7	17	6 %	Ech. 13	39	12 %
Ech. 7	18	6 %	Ech. 13	40	12 %
Ech. 8	19	7 %	Ech. 13	41	12 %
Ech. 8	20	7 %	Ech. 13	42	12 %
Ech. 8	21	7 %	Ech. 13	43	12 %
Ech. 9	22	8 %			

Snec-Infos

29 décembre 2024

60 ANS D' ACTIONS ET DE DÉTERMINATION pour le progrès social, la liberté scolaire et des métiers reconnus !



Le Snec-CFTC célèbre cette année son 60ème anniversaire.

Fondé le 29 décembre 1964, au lendemain de l'implosion de la CFTC, par Louis Tourancheau et ses compagnons, avec la volonté de défendre la liberté scolaire et les métiers de l'enseignement, le Syndicat National de l'Enseignement Chrétien (Snec) s'est lancé dans une grande aventure.

En adoptant le nom de Syndicat National de l'Enseignement Chrétien, les fondateurs affichent clairement leur refus d'une interprétation « publicisante » de la loi Debré votée en 1959 avec le soutien de la CFTC. Ils défendent la liberté de l'enseignement, principe garanti par la Constitution, affirmant que les familles doivent pouvoir choisir une école en fonction des projets éducatifs annoncés et vécus collectivement dans les établissements.

Douze années de travail acharné à parcourir la France pour constituer des équipes de militants et encourager les initiatives locales, à se faire reconnaître par diverses instances : le ministère de l'Éducation nationale, l'Enseignement catholique, les commissions paritaires, les recteurs et les inspections académiques.

En 1976, le **Snec-CFTC** obtient la reconnaissance de son travail et de la justesse de ses combats en devenant le 1er syndicat de l'enseignement privé.

La loi Guermeur de 1977, qu'il a contribué à façonner, a marqué une étape majeure en visant l'égalité entre enseignants du

public et du privé, bien que des défis persistent, notamment la parité en matière de retraite.

Au fil des décennies, le **Snec-CFTC** a défendu activement la liberté de choix des familles et la diversité éducative, s'opposant à des politiques menaçant l'existence des établissements privés comme lors du projet Savary en 1984. Impliqué dans la réforme de l'enseignement agricole en 1983, avec la contractualisation des établissements, et dans la création du régime additionnel de retraite pour les enseignants privés en 2005, il n'a cessé de promouvoir l'égalité professionnelle et la valorisation des métiers de l'éducation.

60 ans d'actions...

En soixante ans, le **Snec-CFTC** a multiplié les actions en faveur des maîtres titulaires, des maîtres délégués, des catégories d'enseignants aujourd'hui éteintes (instituteurs, instituteurs, PCEG, PEGC) pour leur accession aux nouveaux grades, sans oublier les chefs d'établissement. Le **Snec-CFTC** œuvre aussi aux côtés des salariés des établissements de la branche EPNL et dans le secteur agricole pour l'amélioration des conditions de travail et de la rémunération.

En 2022, le **Snec-CFTC** a refusé de signer la nouvelle convention collective des établissements agricoles privés qui marquait le plus fort recul de l'histoire sociale de cette branche ; la CFDT l'a signée. En février 2024, le **Snec-CFTC** a été le seul syndicat à signer l'accord de classifications pour les salariés OGEC, qui permettait d'obtenir de réelles augmentations pour les strates 1 et 2, accord rejeté par la FEP- CFDT et le Spelc.

La persévérance du **Snec-CFTC** dans la défense des droits des salariés et des enseignants ainsi que sa capacité à mener des actions concrètes font de lui un syndicat incontournable, garantissant un avenir meilleur pour tous les acteurs des établissements privés de l'éducation nationale et de l'enseignement agricole.

60 ans du Snec-CFTC

et l'histoire continue...

1964

Naissance du
Snec-CFTC

1976

Le Snec-CFTC :
1er syndicat de
l'enseignement privé

2026
Le Snec-CFTC
1er syndicat de
l'enseignement privé ?

2004
Création du
régime de retraite
additionnel

1984

Mobilisation pour la
liberté scolaire
Contractualisation des
établissements agricoles

21 octobre 2024

Pau (64) - Palais Beaumont



Tout savoir sur
l'événement...





La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

C'est quoi ? Pour qui ?

Rendez-vous obligatoire pour tous les salariés quel que soit le type et la durée du contrat.

Dans quels buts ?

- Déterminer des perspectives d'évolution professionnelle.
- Identifier des formations envisageables.

Quand ?

Il a lieu tous les deux ans, sur le temps de travail du salarié.

Et en dehors de cette période ?

Il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à un congé de maternité, à un congé parental à temps plein ou partiel, à un congé d'adoption, à un arrêt maladie de plus de 6 mois ou à un mandat syndical.

Quelle forme ?

Un document est rédigé avec copie au salarié. Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel est établi.

Quels bénéfices pour le salarié ?

- Être écouté et se sentir reconnu.
- Être informé sur l'entreprise (évolution prévisible en matière d'emploi).
- Pouvoir exprimer ses souhaits.
- Clarifier son positionnement et son projet professionnel (motivations, compétences, évolution professionnelle, formation, qualification, mobilité).

Quel est le texte de référence ?

Article L6315-1 (modifié par loi n°2014-288 du 5 mars 2014 - article 5).

La nouvelle convention collective impose également des entretiens tous les deux ans sur la **classification et les perspectives d'évolution** (Cf. p.18-19). Les **élus du personnel** peuvent aussi être reçus en début de mandat. Les **salariés en forfait jour** bénéficient d'un entretien annuel, le premier étant au terme des 6 premiers mois.

MA PROTECTION SOCIALE



LA PRÉVOYANCE

Les salariés participent à la cotisation au régime de prévoyance. Ce régime se met en œuvre à deux titres :

- **En cas d'incapacité-invalidité.** En complément des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité de la MSA, la caisse de prévoyance verse un complément d'au moins 95 % du salaire net de référence pour le CNEAP et d'au moins 80 % du salaire brut pour le GOFPA.
- **En cas de décès,** versement d'un capital décès aux ayants droits désignés, correspondant à trois fois le salaire annuel (CNEAP) et à au moins une fois le salaire annuel (GOFPA).

Il est utile de vous rapprocher de l'établissement pour bien connaître les droits spécifiques du contrat et actualiser les données et le nom des ayants droits.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Un accord interbranche a mis en place un **régime de frais de santé** (Vous pouvez consulter les prestations définies sur notre site : <https://www.snec-cftc.fr/dossier/2-ma-complémentaire-sante/>). L'employeur participe à au moins 50 % du régime de base.

Attention, le **GOFPA** n'a toujours pas rejoint cet accord interbranche à l'heure où nous imprimons ce livret. **Pour le Snec-CFTC c'est une nécessité !**



MES DROITS À LA FORMATION

Vous êtes en droit de vous former régulièrement pour faire évoluer vos compétences.

Le Plan de développement des compétences :

Il présente chaque année les formations retenues dans l'établissement. Il est communiqué au CSE et aux DS.

Qui est concerné par la formation ?

Tous les salariés ! Le chef d'établissement choisit les personnes qui bénéficieront d'une formation. Ce choix ne doit pas présenter de caractère discriminatoire.

Comment obtenir une formation ?

Vous adressez votre demande à votre chef d'établissement. Il doit assurer l'adaptation des personnels à leur poste de travail et veiller au maintien de leurs capacités, particulièrement au regard des évolutions du métier.

Votre départ en formation est assimilé à l'exécution normale de votre contrat de travail. Vos absences pour formation ne sont donc pas récupérées.

Vous devez avoir une lettre de mission afin d'être couvert durant la formation, déplacement compris.

Où choisir votre formation ?

Dans les catalogues du CNEAP (IFEAP) et de l'UNREP ou d'autres organismes de formation.

Quelle prise en charge pour les frais de formation ?

Le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement est géré par l'établissement. **Renseignez-vous avant de partir en formation sur les conditions de remboursement. Les justificatifs sont à fournir.**

FAIRE UNE FORMATION AVEC LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Votre compte personnel de formation est un outil qui vous permet tout au long de la vie professionnelle de maintenir votre niveau de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur. Le compte est géré par un service en ligne www.moncompteactivite.gouv.fr où le mode d'emploi est précisé.

Quel est le principe ?

En fonction des mois travaillés, vous cumulez jusqu'à 500 €/an (plafonnées à 5 000 €). Vous utilisez ce montant quand vous partez en formation.

Le CPF est un droit personnel :

- **Vous** seul décidez de le mobiliser. L'employeur ne peut pas vous contraindre à l'utiliser.
- Les heures ne sont pas perdues et restent disponibles, même en cas de perte d'emploi. Vous pouvez mobiliser les heures de votre compte pendant une période de chômage.

Formation syndicale, formation d'un représentant du personnel

Le Sniec-CFTC propose régulièrement des formations en lien avec l'action syndicale, le droit du travail, le rôle des instances représentatives du personnel, les réformes en cours ou à venir.

Chaque salarié, adhérent ou non à un syndicat, a le droit de participer à ces formations économiques et sociales. La durée maximale annuelle est de **12 jours**.

Les représentants du personnel élus au CSE ont le droit de bénéficier d'une formation. Ils doivent être aussi formés à la Santé et Sécurité au travail.

Vos élus Sniec-CFTC peuvent vous aider à trouver les formations adaptées.



LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ



Les représentants du Snec-CFTC agissent pour un véritable dialogue social.

Qu'est-ce que le dialogue social ?

Le dialogue social inclut des négociations, des consultations ou simplement l'échange d'avis et d'informations entre les salariés, leurs représentants et la direction. C'est un élément d'équilibre des pouvoirs.

Il sert à quoi ?

Le dialogue social doit produire des résultats : qualité de vie au travail, bonne gouvernance, stabilité sociale, amélioration des conditions d'emploi et de travail, sentiment d'utilité, de responsabilité...

Qui dialogue ?

↳ **Tous les personnels** de nos établissements sont concernés. Chacun est en droit de revendiquer ou de faire des demandes directement ou par l'intermédiaire de ses représentants.

↳ Les élus au Comité social et économique.

Le CSE est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. (Cf. p.29)

↳ La représentation syndicale :



Le Snec-CFTC est un syndicat représentatif dans l'enseignement agricole privé. Les adhérents peuvent constituer une section syndicale dans l'établissement.

Cette section peut demander la désignation d'un Délégué Syndical (DS) choisi parmi les

candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages ou à défaut d'un Responsable de section syndicale (RSS). Le délégué syndical assure la défense des salariés et peut négocier des accords collectifs notamment sur les rémunérations et l'égalité entre les femmes et les hommes. Il recense les demandes, formule des propositions, réclamations ou revendications. Le DS peut également assister les salariés lors de procédures de licenciement, de sanctions disciplinaires ou devant le conseil de prud'hommes.

Participez au dialogue social dans votre établissement. **Avec le Snec-CFTC présentez-vous aux élections CSE pour défendre les collègues. Contactez vos représentants régionaux (Cf p.2)**

↳ La direction de l'établissement :

La direction et le Conseil d'administration déterminent la stratégie de l'établissement et la communication en interne. Ils doivent donc favoriser le dialogue social par la communication et l'écoute apportée aux salariés.

↳ Le CNEAP et le GOFPA :

Le dialogue social se fait lors de commissions régulières ou lors de réunions bilatérales demandées par le Snec-CFTC.

La CPPNI est un lieu d'échanges dédié aux personnels de droit privé. (Cf. p.29)



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

LA CPPNI

Cette commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) existe dans toutes les branches professionnelles.

Le rapprochement en 2018 du CNEAP et du GOFPA a donné naissance à une nouvelle branche « **Personnels des établissements agricoles privés** » et donc à une CPPNI unique.

Elle est composée de 9 représentants des salariés (dont 3 au nom du Snec-CFTC) et de 9 représentants des employeurs.

Cette commission **représente la branche** vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI est le lieu des **négociations** de branches :

- ↳ Elle produit des **accords** qui engagent tous les établissements.
- ↳ Elle est dans l'obligation de négocier chaque année sur les **salaires lors de la négociation annuelle obligatoire** (NAO).

LE CSE

↳ **Missions principales du comité social et économique** : Les élus du personnel présentent les demandes des salariés. Ils veillent à l'application du code du travail et des dispositions conventionnelles. Ils peuvent donc aborder des questions très diverses :

- les salaires
- l'aménagement des locaux
- les congés payés
- l'organisation et le temps de travail...

↳ **Rythme des réunions** : Une réunion mensuelle pour les établissements de moins de 50 salariés et au moins six par an pour les plus de 50. L'employeur ne peut pas refuser d'organiser une réunion supplémentaire demandée par la majorité des élus.

↳ **Économie et social** : Pour les établissements de plus de 50 salariés, le CSE doit être consulté sur la gestion et l'évolution économique et financière, les orientations stratégiques, la politique sociale, la formation et l'emploi. L'employeur doit mettre à sa disposition une base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) avec toutes les informations nécessaires à ces consultations.

↳ Son rôle est de faire évoluer la convention collective. Le Snec-CFTC s'engage pour faire évoluer la nouvelle convention collective (Cf. p.6).

↳ Grâce à l'action du Snec-CFTC, la CPPNI renforce son rôle d'observatoire du dialogue social dans les établissements. Elle dressera chaque année un bilan annuel.

↳ **La CPPNI joue aussi un rôle de conciliation ou d'interprétation : les établissements, les salariés ou une juridiction peuvent la saisir sur l'application d'un point de la convention collective.**

En cas de difficulté dans votre établissement dans l'application de la nouvelle convention collective, **vous pouvez saisir la CPPNI. Contactez vos représentants Snec-CFTC à la CPPNI (Cf p.2)**

↳ **Santé, sécurité et conditions de travail** : Dans les établissements de plus de 50 salariés, les élus doivent obligatoirement être formés à ces questions abordées au moins quatre fois par an. Le CSE doit désigner un référent dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il ou elle doit être formé(e).

Si besoin, les membres du CSE peuvent solliciter l'inspecteur du travail ou des experts.

Le Snec-CFTC propose des guides et des formations pour les élus du personnel.

Élections des CSE : attentions nouvelles dispositions !

Suite à une décision du Conseil d'État, les voix des agents de droit public et les voix des salariés de droit privé doivent être comptabilisées de manière séparée à l'intérieur d'un même collège électoral. Le Snec-CFTC peut vous accompagner dans la préparation de ces élections.

Les salariés des établissements sont souvent sous-représentés dans les CSE. Avec le Snec-CFTC, présentez une liste dès le 1^{er} tour pour faire entendre votre voix. Contactez vos référents régionaux du Snec-CFTC (Cf. p.2).



Victoria,
professeure des écoles.

S'engager auprès de ceux
qui se mettent au service
des autres, c'est ça être
assurément humain.



Assurément
Humain