



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

# LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2023 | 2024



**ENSEIGNEMENT  
AGRICOLE**

**SALARIÉS DES  
ÉTABLISSEMENTS  
(DROIT PRIVÉ)**



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

## Vos référents Snec-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 - Iris Pingeon 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/GOFOA (Cf. p.29)

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

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

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

## Nos coordonnées



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



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



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



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



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



**Hubert Gery**  
06 06 43 61 62  
hubert.gery@etablieres.fr



**Iris Pingeon**  
06 33 61 97 55  
ipingeon@gmail.com



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

Annie Toudic a été présidente du Snec-CFTC de 2017 à 2023. Aujourd'hui Annie continue de s'investir activement dans la commission agricole aux services des adhérents.  
Merci Annie !

# SOMMAIRE

VOS RÉFÉRENTS S nec-CFTC

→ 02

CONVENTION COLLECTIVE : LE BILAN

→ 05

CONNAÎTRE LA CONVENTION COLLECTIVE

ABÉCÉDAIRE

→ 08

GRILLES ANCIENNETÉ

→ 10

MA CLASSIFICATION / MA RÉMUNÉRATION

→ 20-21

VÉRIFIEZ VOTRE RECLASSEMENT

→ 22-23

SITUATION AU GOFPA

→ 17

CLASSIFICATION GOFPA

→ 18

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 25

MA PROTECTION SOCIALE

→ 25

MES DROITS À LA FORMATION

→ 26

LE DIALOGUE SOCIAL DANS  
L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ

→ 27

LA CPPNI / LE CSE

→ 29

TOUTES LES COULEURS DU S nec-CFTC

→ 30-31

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,

Ce livret offre à tous les salariés de droit privé des informations concernant le statut, les congés, la rémunération, ... **une volonté pour le S nec-CFTC d'accompagner la carrière professionnelle de chacun** en répondant à toute interrogation.

Se rajoutent des outils de communication multiples : site internet, S nec-[actu], page Facebook, affichages ... toutes les infos pourront être complétées et personnalisées par les référents en cas de besoin ! L'actualité est riche tout au long de l'année scolaire : NAO, éventuels accords, ... Les négociateurs du S nec-CFTC qui siègent en CPPNI (Cf.p.2 ) communiquent régulièrement et défendent tous les salariés. *La convention collective des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire s'applique aux salariés du CNEAP (Cf.p.8) ; pour les salariés dont l'établissement adhère au Gofpa, des recommandations patronales précisent seulement quelques éléments par rapport au code du travail. (Cf.p.17) **Une convention collective favorable pour tous est encore à l'étude : nous sommes forts de propositions pour le bien des salariés !***

**Le S nec-CFTC est un syndicat apolitique et non confessionnel, libre et indépendant** qui défend l'intérêt de tous les personnels des établissements agricoles privés. Nous sommes toujours à l'écoute et gardons la conviction que nous pourrions encore améliorer la couverture conventionnelle de tous les salariés !

**Véronique Cotrelle, présidente du S nec-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/](http://www.snec-cftc.fr/theme/enseignement-agricole/)



# Votre organisation syndicale ( ) nous fait confiance, **pourquoi pas** **vous ?**

La Macif vous propose des solutions  
pour vous et votre famille :  
auto, habitation, santé...

Et aussi des solutions adaptées au monde  
de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



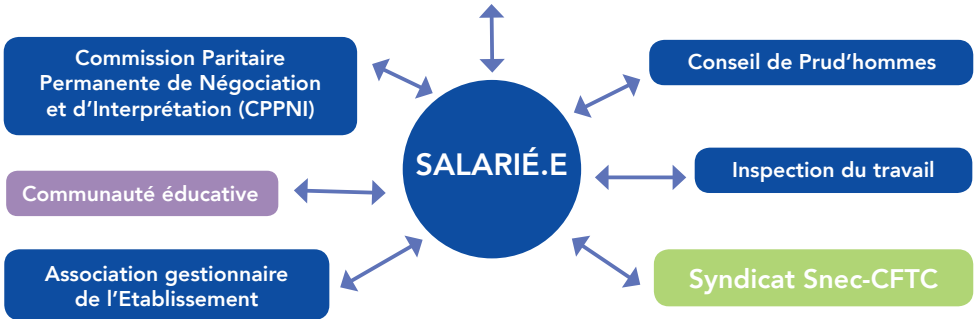
La Macif,  
c'est **vous.**

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.

# MON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Branche professionnelle Salariés des établissements d'enseignement  
et organismes de formation aux métiers du territoire (EOFMT)  
Établissements du CNEAP et du GOFPA



## RETOUR SUR LA MISE EN PLACE de la nouvelle convention collective et 1<sup>er</sup> bilan.

**Juillet 2018 :** les partenaires sociaux valident le rapprochement du CNEAP et du GOFPA en une seule branche : Personnels des établissements agricoles privés.

**Novembre 2019 :** sans concertation préalable, les organisations d'employeurs dénoncent les conventions collectives et les accords sur l'aménagement du temps de travail.

**Juin-Juillet 2022 :** les organisations patronales mettent à la signature un texte malgré la demande unanime des organisations syndicales (Sniec-CFTC en tête !) de donner plus de temps à la négociation.

**19 juillet 2022 :** seules 2 organisations sur les 5 signent le texte : La FFNEAP (CNEAP) côté employeur et la CFDT côté salarié. Le Sniec-CFTC et le SPELC refusent de signer. Même le GOFPA, une des deux organisations patronales, ne valide pas le texte !

**1<sup>er</sup> septembre 2022 :** la nouvelle convention collective entre en application pour les salariés du CNEAP.

En dénonçant unilatéralement l'ancienne convention collective, le CNEAP et le GOFPA ont choisi d'utiliser **l'arme atomique du dialogue social**. Ils ont mis à terre 20 ans d'échanges, de discussions, de progrès.

Le **Sniec-CFTC s'est investi sans compter dans ces négociations**. Nous avons fait des propositions, formulé des compromis, débloqué des situations, défendu l'intérêt des salariés et résisté à l'inacceptable. Si l'on excepte les derniers mois, la dynamique était le plus souvent intersyndicale. Mais surtout, dès le départ le Sniec-CFTC a dénoncé des délais trop courts et des négociations contraintes. En s'entêtant à ne pas vouloir laisser du temps aux négociateurs, le collège des employeurs a fait le choix du passage en force. En signant seule ce texte, la CFDT leur a finalement donné raison. Pourtant le nouveau texte marque **le renoncement social le plus important de toute l'histoire de l'enseignement agricole privé**. Cette convention collective ne



consacre aucun chapitre à la qualité de vie au travail, aux conditions de travail, au développement durable. Les organisations patronales ont fixé leur priorité : augmenter le temps de travail, réduire les congés payés et éviter de payer des heures supplémentaires ou limiter la progression des salaires en réduisant le poids de l'ancienneté.

## 1 AN APRÈS, QUEL BILAN ?

Le calendrier de la mise en application a été respecté. Fin février 2023, la plupart des salariés avaient reçu leur fiche de classification. Malheureusement il y a toujours des exceptions, des établissements n'ont pas remis de fiche de reclassement. Plus souvent encore, des salariés embauchés en début d'année n'ont jamais eu leurs **fiches de poste et de classification**. **Le Snec-CFTC exige le respect de cette obligation.**

### **Au-delà du calendrier, l'esprit n'y est pas !**

La convention collective prévoyait que la classification s'appuie sur une analyse objective des missions de chacun et donc sur une fiche de poste détaillée. Ce fut trop rarement le cas : fiche de poste théorique, copié-collé des fiches fonctions de la convention ; application mécanique des minimums attendus dans la convention... **En cas de désaccord, demandez des ajustements, soit individuellement soit par l'intermédiaire des élus du personnel ! Pour le Snec-CFTC, la classification doit faire l'objet d'un ou plusieurs entretiens : qui mieux que le salarié connaît la réalité de son poste ?**

La majorité des salariés concernés par cette nouvelle convention collective sont classés au titre du « reclassement » parce qu'ils étaient déjà en poste avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 ; leur temps de travail et leur rémunération sont garanties. **Mais progressivement, au rythme des nouvelles embauches, la convention collective révèle son vrai visage : un temps de travail augmenté par rapport aux « anciens », des rémunérations souvent plus faibles, une progression par l'ancienneté**

**quasi nulle (par exemple : + 12 % sur 43 ans de carrière pour les catégories 2 et 3 au CNEAP et pour tous au GOFPA)**. Le CNEAP et la CFDT, signataires de ce texte, en portent la responsabilité.

L'architecture des rémunérations de cette nouvelle convention collective rend absolument nécessaire une évolution régulière de la valeur du point d'indice. D'autant plus en cette période de forte inflation ! Une première tentative (clause de revoyure de la NAO 2022) a été un échec : le CNEAP a proposé + 0,5 % (insuffisant !), le GOFPA a proposé ZERO (inacceptable !), la CFDT a tout refusé (trop rapidement sans doute). Résultat : pas d'augmentation. **Pour la NAO 2023, le Snec-CFTC a demandé un calendrier accéléré. Et le résultat est là. Au CNEAP : augmentation de 3,25 % de la valeur du point et obligation d'un indice minimum de 1052 (soit le SMIC + 3,25 %). Au GOFPA : augmentation de 3 % de la valeur du point et indice minimum de 351 (soit le SMIC + 2 %). L'intersyndicale est restée unie pour permettre la signature d'un accord même s'il n'est pas à la hauteur de nos revendications.**

**Le Snec-CFTC ne se satisfait pas de cette convention collective. Nous avons signé un accord de méthode dont l'objectif est de donner une vraie dimension sociale à ce texte.** Il faut absolument écrire enfin les chapitres sur la qualité de vie au travail, l'organisation et les conditions de travail. Il faut reconstruire, paritairement cette fois, la classification et les critères classants. Mais ici aussi, le bilan est négatif : l'accord doit durer 2 ans et les négociations sur ces points n'ont pas commencé pendant cette première année.

**Au GOFPA, les salariés sont toujours sans couverture conventionnelle.** Depuis juillet 2022, le Snec-CFTC demande au GOFPA de faire des propositions. Neuf mois plus tard, un projet a enfin été posé sur la table des négociations.

**Le chemin est encore long mais le Snec-CFTC est tenace : c'est l'intérêt des salariés qui est en jeu. Vous pouvez compter sur nous !**

# NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de  
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un  
lien toujours plus solide.**

[aesio.fr](https://aesio.fr)



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 527 531 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO**  
**MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

## Abécédaire de la nouvelle convention collective

Une version complète et interactive de cet outil  
est disponible sur notre site :

(<https://www.snec-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 Snec-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)



**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
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables

## 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 maitrise. 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 le choix des employeurs de réduire la part de l'ancienneté dans la progression de carrière.**



Le congé est porté à 7 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.19.

**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. (*Préambule 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 Snec-CFTC dénonce cette inégalité de traitement.**

**Fiche de poste** Cf. p.19

**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. 24

**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.18

**Ininterruption des contrats** : En cas de licenciement\*, de départ ou de mise à la retraite\*, une clause d'exception à la condition d'ininterruption 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 <sup>er</sup> novembre	11 novembre
Noël 25 décembre	1 <sup>er</sup> janvier
Lundi de Pâques	1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 jour de l'impression de ce livret, il est fixé à 20,59 euros.

Il augmentera d'au moins 0,25 % chaque 1<sup>er</sup> 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 collègue des employeurs. **Des négociations peuvent aussi avoir lieu dans votre établissement : contactez vos référents régionaux du Snc-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. 27

**Rémunération :** Cf. p.18-19 pour le calcul de la rémunération.

**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 ininterruption 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<sup>ère</sup> 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.

## LA SITUATION ENCORE PRÉCAIRE DES SALARIÉS DU GOFPA

Le GOFPA n'a pas signé la Convention collective (Cf. p.5 et 6). Une recommandation patronale ne fixe que quelques points :

**Ancienneté** : Cf. p.19

**Astreinte** : Cf. p. 9 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. 9)

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

- 1<sup>er</sup> arrêt de travail : 0 jour de carence
- 2<sup>ème</sup> arrêt de travail et suivants : 3 jours de carence

**Indice de rémunération** : Cf. p.18

**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.14)

**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.18)

**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.17)

# GRILLE DE CLASSIFICATIONS GOFPA

(indice)

A la suite de la NAO 2023, accélérée à la demande du Sniec-CFTC, aucun salarié ne devra avoir un indice inférieur à 351 (soit le SMIC au 01/08/2023 + 2 %). Mesure ponctuelle, non automatique en cas de nouvelle augmentation du SMIC (Accord encore non signé au jour de l'impression de ce livret).

AEVS/Surveillant	342
Agent de gardiennage, Agent de service	342
Agent de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342
Aide-comptable	342
Aide-cuisinier	342
Animateur en Centre de Documentation et de Ressources	347
Assistant de Direction	347
Chargé d'accueil	342
Chef de cuisine	368
Comptable	347
Coordinateur de formation	388
Cuisinier	342
CVS Echelon 1	363
CVS Echelon 2	373
Documentaliste Echelon 1	373
Documentaliste Echelon 2	388
Enseignant-Formateur Ech 1 (Bac +2 sans Qualification pédagogique)	342
Enseignant-Formateur Ech 2 (BAC +3 sans Qualification pédagogique ou BAC +2 avec Qualification pédagogique)	357
Enseignant-Formateur Ech 3 (BAC +4 sans Qualification pédagogique ou BAC +3 avec Qualification pédagogique)	373

Enseignant-Formateur Ech 4 (BAC+4 avec Qualification pédagogique)	393
Enseignant-Formateur Echelon 1	347
Enseignant-Formateur Echelon 2	363
EVS/Conseiller éducation Echelon 1	342
EVS Conseiller éducation Echelon 2	352
Gestion administrative / financière / RH	378
Gestion technique / Règlementaire	342
Moniteur de travaux pratiques	342
Ouvrier d'exploitation et entreprises/ateliers supports	342
Responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports Ech. 2	368
Responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports Ech. 1	352
Responsable de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342
RVS	363
Secrétaire	342
Secrétaire-comptable	342
Technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports	342
Technicien de maintenance bâtiments, équipements, services tech.	342
Technicien informatique et numérique	342

## 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, sous réserve de la signature NAO 2023, 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 %			

# COMMENT DOIVENT ÊTRE DÉTERMINÉES MA CLASSIFICATION ET MA RÉMUNÉRATION ?

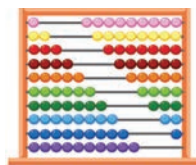


**FICHE DE POSTE** ; elle est obligatoire. Elle est le fondement de la classification →



## 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

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



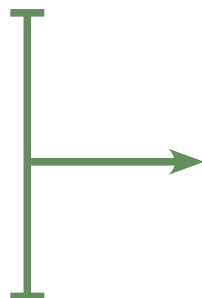
## CALCUL RÉMUNÉRATION ANNUELLE

A la suite de la NAO 2023, accélérée à la demande du Sncf-CFTC, **aucun salarié ne devra avoir un indice inférieur à 1 052** (soit le SMIC au 01/08/2023 + 3,25 %). Mesure ponctuelle, non automatique en cas de nouvelle augmentation du SMIC.

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

**X**  $\frac{\text{Indice de catégorie} + \dots}{\text{Valeur du point (20,59 € à ce jour)}}$  = **Indice de rémunération**

**=** **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](http://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](http://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 : VÉRIFIEZ VOTRE CLASSIFICATION

- Les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 ont été reclassés conformément aux nouvelles dispositions (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<sup>er</sup> 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 ne peut pas 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.18-19).

### Conseil du Snec-CFTC : défendez votre classification !

Elle doit s'appuyer sur la réalité de vos missions. Votre nouvel indice déterminera votre rémunération sur **toute la suite votre carrière** ; et les nouvelles dispositions réduisent considérablement la part de l'ancienneté.

#### • 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.sneec-cftc.fr/dossier/4-convention-collective/>)

**Cas particulier** : si la variation est supérieure à 4,5 %, seule cette fraction (jusqu'à 4,5 %) est obligatoirement appliquée au 01/09/22. Pour la fraction supérieure, l'employeur pouvait, après consultation du CSE, la répartir en un ou plusieurs paliers. **Au 01/09/23 au plus tard, l'augmentation initiale devra 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.

## PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE CCPMA MULTISUPPORTS

**Vous bénéficiez d'un plan  
d'épargne retraite  
multisupports CCPMA ?**

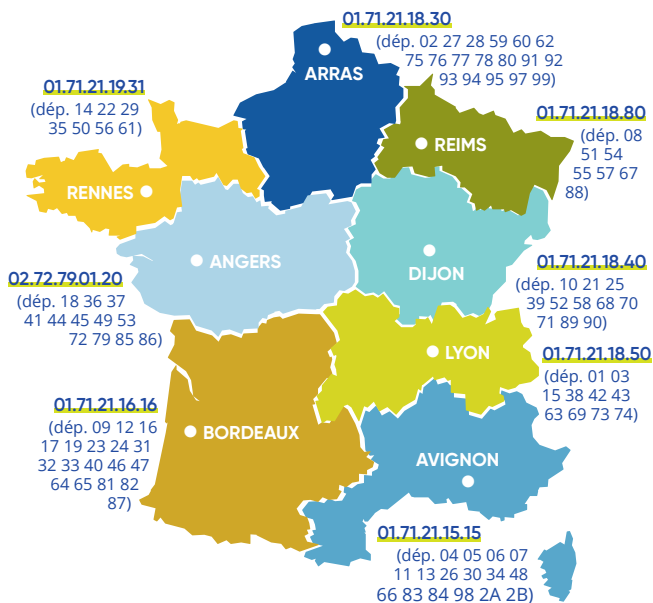
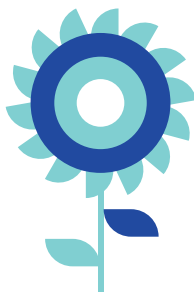
**Pour en savoir plus sur  
ses avantages, et ses  
différents modes de gestion  
scannez le QR code >>**



## UNE OFFRE PERFORMANTE POUR PRÉPARER VOTRE RETRAITE

Le Plan d'Épargne Retraite CCPMA est un contrat multisupports proposant un fonds en euros et sept fonds en unités de compte. La société d'assurance garantit le montant net investi sur le fonds en euros et s'engage uniquement sur le nombre de parts investi pour les unités de compte et non sur leur valeur. Les montants investis en unités de compte sont sujets à des fluctuations à la hausse comme à la baisse selon l'évolution des marchés financiers. Ces variations de valeurs, lorsqu'elles sont à la baisse, peuvent entraîner une perte de capital intégralement supportée par l'épargnant.

Retrouvez les coordonnées  
complètes des **agences  
du Groupe AGRICA** sur  
[www.groupagric.com/  
contactez-nous/agences](http://www.groupagric.com/contactez-nous/agences)







## 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.

### Avec 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 se doit d'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 d'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](http://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 S nec-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 S nec-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)



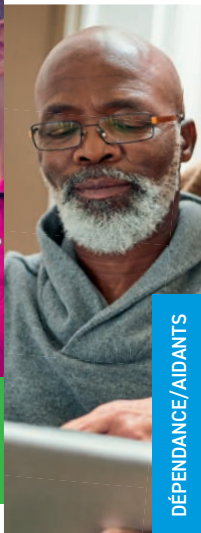
VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

## MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 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.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir

## 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<sup>er</sup> tour pour faire entendre votre voix. Contactez vos référents régionaux du Snec-CFTC (Cf. p. 2).**

# TOUTES LES COULEURS DU



Le Snec-CFTC est légitime à défendre ses adhérents dans tous les établissements ou réseaux d'enseignement privé sous contrat. Vous pouvez adhérer au Snec-CFTC, que vous soyez salarié, chef d'établissement ou enseignant de droit public affecté dans un établissement privé Education nationale ou Enseignement agricole.

## Nombre d'établissements privés sous contrat par réseau (rentrée 2021)\*

Catholique, dont les établissements agricoles du CNEAP.	7 056	Juif	134
Laique, dont des établissements agricoles UNREP et MFR	673	Protestant	21
		Autres (Steiner...)	18
		Musulman	10
		Arménien	6
Langues dites régionales ou traditionnelles (Voir ci-dessous)			188
Seaska (Basque)	38	ABC-M-Zweitsprachigkeit (Alsacien)	12
Diwan (Breton)	56	La Bressola (Catalan)	9
Calandreta (Occitan)	71	Scolacorsa (Corse)	2

\*D'après le rapport de la cours des comptes (juin 2023) et le site des MFR

## Le Snec-CFTC est un des syndicats de la CFTC, confédération fondée en 1919.

**Son inspiration** : les principes sociaux chrétiens (liberté, solidarité, subsidiarité, justice sociale...) dans lesquels tous les femmes et les hommes peuvent se retrouver, quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques.

**Son objectif** : la recherche de solutions nouvelles aux problèmes individuels et collectifs et la défense des travailleurs, par un syndicalisme positif, respectueux de la dignité humaine dans toutes ses dimensions.

**Depuis plus de 100 ans, la CFTC** a tracé la voie d'un syndicalisme de construction sociale. Elle s'attache à faire vivre le dialogue social, à rechercher le bien commun et à garantir son indépendance vis-à-vis de tout parti politique ou tout groupe de pression.

**Le Snec-CFTC est représentatif dans la branche professionnelle EPNL (enseignement privé) et dans celle de l'Enseignement agricole.** Vos représentants défendent de manière constructive l'intérêt des salariés dans les négociations avec les collègues employeurs. Le Snec-CFTC négocie également dans toutes les instances interbranches (formation, santé, prévoyance...).

**Dans l'enseignement catholique, le Snec-CFTC est présent dans les instances qui contribuent à la mission éducative confiée à l'école catholique.** Il s'agit notamment du Comité national et des commissions 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> de l'emploi au niveau national, des Codiec départementaux et des CAE académiques...

**Le Snec-CFTC est un interlocuteur des ministères de l'Éducation nationale et de**

**l'Agriculture, ou en interministériel,** dans toutes les instances qui impactent la carrière des quelque 140 000 enseignants : le Conseil supérieur de l'éducation, la Direction des affaires financières, le comité consultatif ministériel (CCMMEP) à l'Éducation Nationale ou le CCM et le Conseil national de l'Enseignement agricole...

**Lors des dernières élections professionnelles de décembre 2022, le Snec-CFTC a été le seul des grands syndicats à progresser en nombre de voix** avec un 3<sup>ème</sup> élu en CCMMEP et un 2<sup>ème</sup> élu à la Commission mixte paritaire agricole. Toutes ces instances se déclinent également dans les académies et les départements. **Le Snec-CFTC est le 3<sup>ème</sup> syndicat en nombre d'élus dans ces CCMD/I/A et le 2<sup>ème</sup> syndicat de l'Enseignement agricole.**

**Nos élus vous représentent et vous défendent dans plus d'une centaine d'instances et dans les établissements (DS et CSE)**



**Des services spécialisés pour répondre à toutes les questions**

(Services 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degré, Enseignement agricole, Droit du Travail, Documentation, Protection Sociale, Chefs d'établissement...).

## Le Snec-CFTC

**une présence dans toutes les académies et tous les départements de métropole et d'outre-mer pour vous accompagner.**

**Pour trouver votre interlocuteur**

**<https://www.snec-cftc.fr/> ou directement :**





# AGENTS DU SERVICE PUBLIC

## DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

### REJOIGNEZ NOS PLUS DE 3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF  
ASSURÉMENT HUMAIN

