



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien



LES ESSENTIELS DE VOTRE CARRIÈRE 2019 | 2020



**ENSEIGNEMENT
AGRICOLE**

**SALARIÉS
DE DROIT
PRIVÉ**

SOMMAIRE

TON STATUT DE DROIT PRIVÉ

→ 03

TON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

→ 05

TA CONVENTION COLLECTIVE

SECTION 1 :

ÉTABLISSEMENT DU CNEAP

→ 06

GRILLES DE RÉMUNÉRATION CNEAP

→ 12

SECTION 2 :

ÉTABLISSEMENT DU GOFPA

→ 17

GRILLES DE RÉMUNÉRATION GOFPA

→ 20

LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

→ 21

TES DROITS À LA FORMATION

→ 22

LE ENTRETIEN PROFESSIONNEL

→ 23

TA PROTECTION SOCIALE

→ 23

LE DIALOGUE SOCIAL

→ 24

LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

→ 25

TES REPRÉSENTANTS SNEC-CFTC

→ 26

**Syndicat National
de l'Enseignement Chrétien**
128 avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 42 42
www.ensemble-voyons-loin.fr
facebook.com/snec.cftc
agricole@snec-cftc.fr

Conception-réalisation
TORI : 01 43 46 92 92

N° commission paritaire
CCPAP 0624 S 06945
valable jusqu'au 30 juin 2024.



Cher(e) collègue,

Le Sniec-CFTC a le plaisir de t'offrir ce livret de rentrée qui t'accompagnera tout au long de l'année scolaire.

Tu trouveras dans ce guide des informations synthétiques concernant ton statut, ton contrat de travail, ta convention collective, ta protection sociale, tes possibilités de formation...

Le Sniec-CFTC est un syndicat apolitique et non confessionnel, libre et indépendant, qui défend l'intérêt de tous les personnels de l'enseignement agricole privé.

Le Sniec-CFTC est un acteur, force de propositions, au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du CNEAP/GOFPA.

Les objectifs de notre syndicat sont de faire évoluer positivement la situation professionnelle des personnels salariés des établissements en négociant favorablement tous les textes législatifs et conventionnels qui les concernent.

Grâce à son éthique, son sens de la négociation et du dialogue, le Sniec-CFTC représente et défend tous les personnels.

Notre engagement fort et constant permet chaque année d'améliorer ta réalité professionnelle, de te renseigner, t'accompagner, t'aider ou te défendre, selon les circonstances.

Bonne année scolaire,

**Annie Toudic, présidente du Sniec-CFTC
et Christophe Ducrohet,
Président de la Commission agricole
du Sniec-CFTC**

TON STATUT DE DROIT PRIVÉ

Tu as un contrat de travail avec l'association ou l'organisme gestionnaire de l'établissement qui te verse ton salaire. Un exemplaire signé t'a été remis.

Ta convention collective est celle des personnels des établissements agricoles privés. En fonction de l'affiliation de ton établissement tu te reporteras :

- À la section 1 pour les établissements du CNEAP (Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé)(cf. p.6)
- À la section 2 pour les établissements du GOFPA (Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricole) (cf. p.17)

TON CONTRAT DE TRAVAIL

Ton contrat de travail est obligatoirement établi par écrit. Il entraîne des obligations pour toi comme pour ton employeur.

LES PRINCIPAUX CONTRATS DE TRAVAIL

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail en CDI ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite) ou du salarié (démission, départ à la retraite). Il peut aussi être rompu pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

La conclusion d'un contrat en CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas énumérés par la loi. Un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel a une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle. Ce contrat comporte certaines clauses qui garantissent les droits du salarié définies par les accords sur le temps partiel. Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées de travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales.

LES ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout contrat doit spécifier :

- la désignation exacte de l'employeur ;
- La date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail (CDI, CDD,...) ;
- la durée de l'éventuelle période d'essai ;
- la durée du travail et l'organisation du temps de travail ;
- le ou les lieux de travail ;
- la nature de l'emploi exercé, les éventuelles fonctions et responsabilités particulières ;
- les éléments de rémunération : classement, indice de base, ancienneté reconnue ;
- la durée des congés annuels ;
- les caisses de retraite complémentaire ainsi que l'organisme de prévoyance d'affiliation ;
- le préavis à respecter par les parties en cas de rupture du contrat de travail ;
- la référence à la convention collective ainsi qu'à l'éventuel règlement intérieur de l'établissement.



Une fiche de poste, qui précise toutes tes missions, peut être annexée au contrat. N'hésite pas à la demander.

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

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

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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: 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.oriass.fr).

TON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



Avec un contrat de travail dans un établissement agricole privé, **tu** es amené(e) à être en relation avec :

- le chef d'établissement qui signe et applique le contrat dans le cadre de la convention collective ;
- les représentants du personnel qui sont les relais entre la direction et le personnel ;
- les délégués syndicaux qui informent, défendent et écoutent les salariés ;
- l'association qui gère l'établissement par le biais du Conseil d'Administration ;
- la CPPNI qui peut concilier et répondre à des saisines ;

- la Fédération dont dépend l'établissement : le CNEAP ou l'UNREP ;
- l'inspection du travail qui informe, conseille et intervient en cas de problèmes relevant des conditions de travail ;
- le Ministère de l'agriculture qui donne les directives nationales.



Le syndicat Snc-CFTC représente tous les salariés dans l'établissement et auprès des fédérations. Il informe tous les personnels sur leur carrière. Il accompagne et défend les adhérents qui bénéficient de tous les services du syndicat.



COUPON À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER

M. Mme Nom : Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : E-mail :

Établissement et département :

Souhaite une information sur le Snc-CFTC

Souhaite bénéficier des services du Snc-CFTC et adhérer

Document à envoyer au Snc-CFTC

128, avenue Jean-Jaurès - 93697 Pantin Cedex - Tél. : 01 73 30 42 42



LA CONVENTION COLLECTIVE

(En ligne sur le site www.snec-cftc.fr, rubrique « enseignement agricole »)

Abécédaire de la convention collective des personnels des établissements agricoles privés

Il convient de se référer au texte de la convention pour avoir toutes les précisions.

La convention collective doit être mise à disposition des salariés dans ton établissement.

SECTION 1 : ÉTABLISSEMENTS DU CNEAP

Absence non autorisée (art. 11.1) : Elle donne lieu à une réduction proportionnelle de salaire, sauf cas de force majeure.

Accord d'entreprise : L'accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que la convention collective (sauf procédure d'alerte ou redressement judiciaire).

ADAF (art. 28.2) : Activités diversifiées d'accompagnement des formations. Tâches du formateur autres qu'AF et PRE. Exemple : ingénierie de formation, accueil, positionnement, suivi des stagiaires...

AEVS (art. 43) : L'assistant éducateur de la vie scolaire assiste l'EVS dans ses fonctions et peut se former pour devenir EVS.

AF (art. 28.2), Acte de Formation des formateurs : Toute action à dominante pédagogique.

Ancienneté (art. 19.2) : L'ancienneté dans les établissements et organismes de formation privés (agricole et EN privé) est prise en compte pour le calcul de la rémunération. Les périodes de maladie non professionnelle sont prises en compte. Les périodes à temps partiel n'ont pas d'influence sur le calcul.

Annualisation : La répartition annuelle du travail et les conditions de sa modification doivent être précisées dans le contrat de travail.

Avantages en nature (art. 19.3) : Les avantages en nature (nourriture, logement, véhicule...) sont stipulés dans le contrat de travail, avec leur valeur et font partie du salaire.

Ils sont pris en compte dans le calcul des congés payés et des indemnités de fins de contrat. Leur valeur maximale, pour le logement et la nourriture, est fixée par la Sécurité sociale. [Cf. aussi Logement et Repas]

AVS (art. 47) : L'auxiliaire de vie scolaire individuel (AVSI) ou collectif (AVSCO), accompagne les élèves à besoins éducatifs particuliers. Il a pour mission (sur prescription des Maisons Départementales des Personnes Handicapées) d'aider à l'inclusion scolaire et de contribuer à la mise en place et au suivi du projet personnalisé des élèves.



Adhérez,
soyez épaulés,
bénéficiez de services
personnalisés !



Classification, catégories professionnelles :

AEVS	Art. 46
AVS	Art. 49
Documentalistes	Art. 34
Enseignants	Art. 26
EVS	Art. 39
Formateurs	Art. 30
PAT	Art. 53
RVS	Art. 38

Communauté éducative: L'ensemble des personnels fait partie de la communauté éducative, participe au projet d'établissement et s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement.

Congés pour événements familiaux (art. 11.4) :

Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Décès d'un enfant, du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS	5 jours
Décès d'un parent, beau-parent, frère ou sœur	4 jours
Mariage d'un enfant du salarié	3 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Congé pour convenances personnelles (Art. 11.5) : Il peut être accordé à la demande du salarié. Il doit faire l'objet d'un accord écrit avec l'employeur.

Congés annuels (art.12) :

	Jours/mois	Semaines/an	Remarques
AEVS (art. 45)	5	10	À prendre pendant les vacances scolaires. Les congés non pris pendant l'année scolaire ne peuvent être ni reportés ni indemnisés (sauf responsabilité de l'employeur).
AVS (art. 48)			
Documentalistes (art. 33)	5,5	6	À prendre pendant les vacances scolaires, dont au moins 5 semaines consécutives en été (sauf accord).
EVS (art. 41)	5	10	
Formateurs (art. 29)	3,5	7	À prendre pendant les vacances scolaires.
PAT (art.52)	3	6	À prendre pendant les vacances scolaires, dont au moins 4 semaines consécutives en été (sauf accord).
RVS (art.37)	3,5	7	
Enseignants (art. 25)	Vacances scolaires ou suivant contrat pour les fonctions hors enseignement. En cas d'année incomplète, l'indemnité pour les vacances d'été est de 5/19 ^{ème} du traitement total.		

Contribution des familles(art.15) : Exonération de certains frais de scolarité pour les enfants des salariés inscrits dans l'enseignement agricole privé.

CDD (art. 6.2): Le motif de recours au CDD doit être précisé dans le contrat de travail.

Contrats d'Usage(art. 6.3) : Ils sont conclus pour des actions de formations et d'animation limités dans le temps ou la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers.

Dimanche: Cf. article Jours fériés.

Discrimination(art.3): Les employeurs s'engagent à ne pas considérer le sexe, l'âge, le handicap et tout autre motif de discrimination.

Enseignant en formation initiale (art. 23 et 24.1): Personnel de droit privé qui enseigne dans les formations scolaires conduisant aux diplômes délivrés par l'État.

EVS: L'éducateur de vie scolaire (art. 39) est chargé de l'organisation et de l'animation de la vie scolaire. Il est un des relais entre les élèves et la communauté éducative. Tout EVS peut suivre, en cours d'emploi, une formation RVS (voir art. 39.3).

Frais de déplacement, de repas et d'hébergement (art. 18) : Les frais engagés dans le cadre de fonctions doivent être remboursés par l'employeur sur justificatifs. Aucun salarié ne peut être contraint d'utiliser son véhicule personnel.

Formateurs en CDI cat. 3 (art. 30.2) : Une formation d'accès à la cat. 2 doit lui être proposée.

Formation(art.17) : Dans le cadre du plan de formation, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais annexes (transport, hébergement...) sont pris en charge sur justificatifs.

Indemnité de licenciement(art. 10.2) :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
Les 10 premières années	¼ de mois de salaire par année d'ancienneté
À partir de la 11 ^{ème} année	½ mois de salaire par année d'ancienneté.

L'indemnité ne peut excéder 15 mois de salaire.

Indemnité de départ volontaire à la retraite (art. 10.4.1) :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 6 ans	Un ½ mois de salaire
À partir de 12 ans	1 mois de salaire
À partir de 18 ans	1,5 mois de salaire
À partir de 24 ans	2 mois de salaire
À partir de 30 ans	2,5 mois de salaire

Indemnité de mise à la retraite(art. 10.4.2) :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
Les 10 premières années	1/5 de mois de salaire par année
A partir de la 11 ^{ème} année	2/15 de mois de salaire

Indemnité pour congé d'adoption, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant (art. 11.3) : Fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale.

Information des salariés: Ils doivent être informés par l'employeur des textes conventionnels. L'employeur doit leur remettre le projet éducatif et le règlement intérieur.

Jours fériés (art.13) :

Jours chômés :	8 mai	15 Août
1 ^{er} janvier	Jeudi de l'Ascension	1 ^{er} Novembre
Lundi de Pâques	Lundi de Pentecôte	11 Novembre
1 ^{er} mai	14 juillet	25 décembre

Obligation de travailler les jours ci-dessous	Indemnités correspondantes (art.13)
1 ^{er} mai	100 % du salaire.
Autres jours fériés et dimanches non prévus par le contrat de travail	50 % du salaire ou 1,5h de repos compensateur par heure de travail.
Dimanches prévus dans le contrat de travail	Pas de majoration mais obligation d'au moins 1 jour par semaine et 1 dimanche sur 2 de congés.

Sur le travail le dimanche, cf. art. 14 de la convention collective.

Logement(art. 19.3) : Chaque établissement est libre d'attribuer un logement en fonction de son organisation interne. Une chambre individuelle et indépendante doit être mise gratuitement à la disposition des personnels assurant les surveillances de nuit. Elle ne constitue pas un avantage en nature.

Maintiende salaire en cas de maladie (art.11.2) :

Ancienneté	Indemnité	Durée de l'indemnité
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

Métiers (Descriptif dans la convention collective) :

AEVS	p. 58
Agent de laboratoire	p. 78
Agent de maintenance	p. 68
Agent de service	p. 67
Aide cuisinier	p. 84
Aide documentaliste	p. 83
Assistant de direction	p. 94
Assistant pédagogique	p.80
AVS AVSi AVSco	p. 60
Chargé de communication et de relations extérieurs	p. 102
Chargé de mission d'études	p. 100
Chargé d'accueil	p. 92
Chef de Cuisine	p. 86
Comptable	p. 97
Conducteur de bus / transport en commun	p. 76
Conducteur de travaux	p. 74



Cuisinier	p. 58
Documentaliste ou animateur en CDR	p. 78
Enseignant	p. 68
EVS A et B	p. 67
Formateur	p. 84
Gardien	p. 83
Gestionnaire des ressources humaines	p. 94
Infirmier scolaire	p.80
Mécanicien	p. 60
Ouvrier agricole	p. 102
Psychologue scolaire	p. 100
Responsable comptable et financier	p. 92
Responsable d'exploitation	p. 86
Responsable de CFC, CFA	p. 97
Responsable de formation	p. 76
Responsable de services techniques	p. 74
Responsable informatique	p. 90
RVS	p. 65
Secrétaire	p. 93
Secrétaire, aide comptable	p. 96
Technicien agricole	p. 73
Techniciende laboratoire	p. 79
Technicien de maintenance bâtiments et équipements	p. 69
Technicien informatique	p. 89
Technicien qualité hygiène et sécurité, prévention, environnement	p. 101
Veilleur de nuit	p. 88

Modification du contrat de travail (art.8) : Elle doit être notifiée par un courrier recommandé. Le délai de réflexion du salarié est de deux semaines (un mois en cas de motif économique).

Ordre de mission(art. 18) : Obligatoire pour tout déplacement dans le cadre des fonctions.

Période d'essai(art.7) : Elle peut être prévue lors de l'embauche en CDI mais ne doit pas excéder :

« Ouvriers ou employés »	2 mois
« Agents de maîtrise ou techniciens »	3 mois
« Cadres »	4 mois

Elle peut être prévue lors de l'embauche en CDD mais ne doit pas excéder :

CDD de 6 mois ou moins	1 jour par semaine, limitée à deux semaines.
CDD de plus de 6 mois	1 mois

PAT(art.50) : Personnels administratifs et techniques des différents secteurs d'activité (administratif, restauration, maintenance, communication, exploitation, laboratoire...)

PRE (art. 28.2) : Temps de préparation, recherche et évaluation liés à l'acte de formation (AF).

Préavisencas de démission, retraite ou licenciement (sauffaute lourde ou grave) (art.10.1) :

Ancienneté	Préavis
Moins de 6 mois	1 mois
Entre 6 mois et 2 ans	2 mois
A partir de 2 ans	3 mois

Rappel exceptionneld'un salarié en congé (art. 52 et art. 29), avec l'accord du salarié : 3 jours de congé supplémentaires et frais de voyage aller et retour.

Repas(art. 19.3) : Le repas est un avantage en nature pour les personnels de vie scolaire quand l'organisation du service impose qu'ils prennent les repas avec les élèves. Il est également gratuit pour les personnels de restauration tenus de prendre leur repas pendant leurs heures de travail. Ils sont alors gratuits et ne donnent pas droits à une indemnité si le salarié choisit de ne pas en bénéficier. (Impact sur le calcul du salaire net et brut : cf. art. 19.3.)

RVS Responsable de la vie scolaire (art. 35) : Collaborateur immédiat du chef d'établissement, il coordonne les animations et les activités éducatives et péri-éducatives. Il encadre les équipes de collaborateurs. Cadre de direc-

tion, il est membre du conseil de direction et du conseil d'établissement. Cette qualification est délivrée au terme d'une formation agréée par la CPPNI et obtenue dans les 3 premières années. (Cf. art. 35.)

Surveillance de nuit (art. 40) : Le service de nuit ne peut être assuré plus de 5 nuits consécutives.

Syndicat(art.2) : Chaque salarié a le droit d'adhérer à un syndicat.

Temps partiel: Il doit être précisé dans le contrat de travail.



Temps de travail :

	Heures annuelles (temps plein)
AEVS (art. 45)	1 418h
AVS (art. 48)	(+ 7 h pour la journée de solidarité)
EVS (art. 41)	
PAT (art.52)	1 558h (+ 7 h pour la journée de solidarité)
RVS (art.37)	1 523h (+ 7 h pour la journée de solidarité)
Formateurs (art. 28.2 et Art 29)	1523 heures annuelles (+ 7 h de la journée de solidarité). Le volume d'ADAF est précisé dans le contrat de travail et ne peut être inférieur à 20 % du temps de travail global. Le rapport entre AF et PRE est de 1h de PRE pour 2h d'AF.
Documentalistes (art. 33)	1383h (+ 7h de la journée de solidarité). Au moins 10 % du service hebdomadaire doit être hors de la présence des élèves.
Enseignants (art. 24 et art. 25)	18h / semaine. Les heures qui n'ont pas le caractère d'un service d'enseignement sont coefficientées par rapport à la durée légale du travail. Ils ne peuvent pas faire + de 2h supplémentaires par semaine (sauf nécessité temporaire de service et après accord des IRP), rémunérées comme heures hebdomadaires, si elles sont régulières, ou à l'heure effective dans les autres cas. L'heure effective correspond à 1/36 de l'heure hebdomadaire annuelle. Des décharges peuvent être accordées pour des responsabilités pédagogiques. Annualisation (cf. art. 24.4).

GRILLES DE RÉMUNÉRATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU CNEAP



ENSEIGNANTS ET DOCUMENTALISTES

Années	Enseignants 5 ^e degré Documentalistes catégorie 4	Enseignants 4 ^e degré Documentalistes catégorie 3	Enseignants 3 ^e degré Documentalistes catégorie 2	Enseignants 2 ^e degré Documentalistes catégorie 1	Enseignants 1 ^{er} degré
1	320	329	332	350	416
2	320	329	332	350	416
3	323	333	340	358	428
4	326	340	348	367	441
5	329	347	356	376	453
6	330	354	364	384	466
7	335	361	372	394	478
8	340	368	380	404	490
9	345	377	389	414	503
10	350	383	395	420	511
11	355	388	402	427	519
12	360	394	408	434	528
13	366	400	414	440	536
14	371	406	420	447	544
15	377	412	426	454	552
16	382	417	432	461	561
17	386	424	439	467	569
18	392	430	445	474	577
19	397	436	452	481	585
20	403	442	458	488	594
21	409	448	464	495	602
22	411	451	467	498	606
23	414	454	471	501	610
24	416	457	474	505	614
25	419	460	477	508	618
26	422	464	480	512	623
27	424	467	483	515	627
28	427	470	487	518	631
29	430	473	490	522	635
30	431	474	491	523	636
31	432	475	492	524	637
32	433	476	493	525	638
33	434	477	494	526	639
34	435	478	495	527	640
35	436	479	496	528	641
36	437	480	497	529	642
37	438	481	498	530	643
38	439	482	499	531	644
39	440	483	500	532	645
40	441	484	501	533	646

 **NB:** Depuis septembre 2012, les enseignants de droit privé peuvent bénéficier de l'ISOE part modulable, versée par le ministère de l'Agriculture, pour la fonction de professeur principal.

FORMATEURS

Années	Catégorie 3 < Licence	Catégorie 3 Licence	Catégorie 1 Ingénieur Master
1	346	391	421
2	346	391	421
3	356	402	432
4	366	413	443
5	376	424	454
6	384	433	463
7	392	442	472
8	401	451	481
9	410	460	490
10	418	468	498
11	426	476	506
12	434	484	514
13	441	491	521
14	448	498	528
15	454	504	534
16	460	510	540
17	465	515	545
18	470	520	550
19	474	524	554
20	478	528	558
21	482	532	562
22	485	535	565
23	488	538	568
24	491	541	571
25	494	544	574
26	497	547	577
27	499	549	579
28	501	551	581
29	503	553	583
30	505	555	585
31	506	556	586
32	507	557	587
33	508	558	588
34	509	559	589
35	510	560	590
36	511	561	591
37	512	562	592
38	513	563	593
39	514	564	594
40	515	565	595

Bonifications Indiciaires

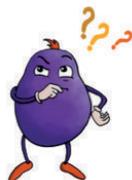
Formateurs titulaires d'un doctorat	
+ 20 pts	

Formateurs responsables de formations	
< 10 000 heures	15 à 30 pts
Par tranche de 10 000 heures supplémentaire	+8 pts
Plafond	60 pts

Formateurs responsables de centre de formation	
S'ajoutent aux bonifications liées aux formations qu'ils encadrent directement (pour lesquelles il n'y a pas de responsable de formation)	
< 30 000 heures	15 à 30 pts
Par tranche de 10 000 heures supplémentaire	+8 pts
Plafond	70 pts

Par heures, il faut entendre les heures conventionnées au niveau du centre, tant en formation continue qu'en apprentissage, dont le responsable de formation(s) ou le responsable de centre a la responsabilité directe.

La bonification de 15 à 30 points est fonction du degré de délégation confiée, de la nature des formations (maîtrise d'œuvre, charge administrative), du profil des stagiaires ou apprentis (diversité des statuts, nombre et taille des groupes...).



PERSONNELS DE VIE SCOLAIRE

**Assistants Éducateurs
de Vie Scolaire**

Années	Indice
1	320
2	321
3	322
4	323
5	324
6	325
7	328
8	330
9	333
10	336
11	339
12	342
13	345
14	348
15	351
16	354
17	357
18	360
19	363
20	365
21	367
22	369
23	371
24	373
25	375
26	377
27	379
28	381
29	383
30	385
31	387
32	389
33	391
34	393
35	395
36	397
37	399
38	401
39	403
40	405

Éducateurs de Vie Scolaire

Échelon	Durée	Ancienneté cumulée	Indice			
			Catégorie A		Catégorie B	
			Niveau I	Niveau II	Niveau I	Niveau II
1	2 ans	0 à 2 ans	323	333	340	350
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	328	338	351	361
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	334	344	361	371
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	345	355	373	383
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	356	366	386	396
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	367	377	400	410
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	379	389	415	425
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	391	401	430	440
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	406	416	447	457
10	4 ans	28 ans révolus à 32 ans	422	432	464	474
11	4 ans	32 ans révolus à 36 ans	436	446	479	489
12	4 ans	36 ans révolus à 40 ans	450	460	495	505

Bonifications indiciaires des éducateurs de catégorie B coordonnant seuls la vie scolaire

Jusqu'à 240 élèves ou apprentis	Au moins 50 points
Au-delà de 240 élèves ou apprentis	Au moins 60 points

Éducateur de catégorie B qui a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, a droit à une bonification supplémentaire calculée comme suit :

Jusqu'à 100 internes	20 points
Au-delà de 100 internes	30 points

Certificat de Qualification Professionnelle

Les **niveaux I et II** des Éducateurs de Vie Scolaire prennent en compte la formation du certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- EVS non titulaire du CQP : **niveau I**
- EVS titulaire du CQP : **niveau II**

Les EVS ayant suivi le module de formation spécifique au CNEAP ont une bonification de **10 points** d'indice.

L'ancienne formation des EVS est **équivalente** au module spécifique du CNEAP.



Responsables de Vie Scolaire

Echelon	Durée	Ancienneté cumulée	Indice
1	2 ans	0 à 2 ans	355
2	2 ans	2 ans révolus à 4 ans	370
3	2 ans	4 ans révolus à 6 ans	385
4	3 ans	6 ans révolus à 9 ans	401
5	3 ans	9 ans révolus à 12 ans	419
6	4 ans	12 ans révolus à 16 ans	438
7	4 ans	16 ans révolus à 20 ans	458
8	4 ans	20 ans révolus à 24 ans	478
9	4 ans	24 ans révolus à 28 ans	500
10	4 ans	28 ans révolus à 32 ans	522
11	4 ans	32 ans révolus à 36 ans	545
12	4 ans	36 ans révolus à 40 ans	569

Bonifications attribuées en fonction du nombre d'élèves de l'établissement



Classe	Effectif	Bonification
A	Jusqu'à 240 élèves	au moins de 50 points
B	de 241 à 360 élèves ou apprentis	au moins de 60 points
C	de 361 à 500 élèves ou apprentis	au moins de 70 points
D	de 501 à 750 élèves ou apprentis	au moins de 80 points
E	Plus de 750 élèves ou apprentis	au moins de 90 points

Si le responsable de la vie scolaire a la responsabilité directe de l'organisation de l'internat, il a droit à une bonification supplémentaire plafonnée à 60 points calculée comme suit :

Classe	Elèves ou apprentis internes	Bonification
A	Jusqu'à 100 internes	20 points
B	de 101 à 200 internes	30 points
C	de 201 à 300 internes	40 points
D	de 301 à 400 internes	50 points
E	Plus de 400 internes	60 points

PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Années d'exercice	Catégorie III	Catégorie II		Catégorie I	
		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2
1	320	324	330	337	352
2	321	325	331	347	362
3	322	326	332	347	362
4	323	327	334	347	371
5	324	328	334	362	371
6	325	330	340	362	381
7	326	330	340	362	381
8	327	333	347	378	390
9	328	333	347	378	390
10	330	338	354	378	400
11	330	338	354	388	400
12	333	343	361	388	410
13	333	343	361	388	410
14	337	348	368	401	420
15	337	348	368	401	420
16	342	354	375	401	430
17	342	354	375	413	430
18	342	354	375	413	430
19	346	360	383	413	440
20	346	360	383	425	440
21	346	360	383	425	440
22	351	365	390	425	450
23	351	365	390	438	450
24	351	365	390	438	450
25	355	371	398	438	460
26	355	371	398	448	460
27	355	371	398	448	460
28	359	377	406	448	470
29	359	377	406	457	470
30	359	377	406	457	470
31	363	383	414	457	480
32	363	383	414	466	480
33	363	383	414	466	480
34	363	383	414	466	480
35	367	389	422	474	490
36	367	389	422	474	490
37	367	389	422	474	490
38	367	389	422	483	490
39	372	395	430	483	500
40	372	395	430	483	500

Comment calculer son salaire pour les personnels du CNEAP ?

Le salaire brut annuel est obtenu en multipliant l'indice par la valeur annuelle du **point Cneap** qui vaut **56,67€** au 1^{er} septembre 2019. Le montant obtenu est divisé par 12 pour obtenir le salaire mensuel.

Exemple : pour un PAT année 8, en catégorie 3, à l'indice **327** : $(327 \times 56,67) / 12 = \mathbf{1\ 544,25€}$ brut/mois

**SECTION 2 :
ÉTABLISSEMENTS DU GOFPA**

Absences pour accident du travail ou maladies professionnelles(art. 79.1) : Elles ne peuvent entraîner la rupture du contrat de travail sauf conditions prévues par la loi.

Absences pour maladies (art. 79.1) : Elles ne constituent pas un motif de licenciement si leur durée est inférieure à 1 an. Elles sont justifiées par un certificat médical dans les 48h. Au-delà d'1 an ou en cas d'absences répétées, une procédure de licenciement peut être engagée s'il y a une perturbation réelle du service et après consultations des IRP.

Astreinte(art.7.3) : Période pendant laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement. Seule la durée de l'intervention constitue un travail effectif. Les astreintes font l'objet d'une contrepartie financière ou de repos complémentaire dont les modalités sont fixées au niveau de chaque établissement.

Assurancédécès(art.11) : Un capital équivalent à au moins un an de salaire est garanti.

Avantages en nature (art. 6.4) : Non obligatoires, ils font partie de la rémunération et sont soumis à cotisations. Le repas de personnel qui assurent l'encadrement des élèves et qui sont tenus de prendre leur repas en même temps, ainsi que les repas des personnels de cuisine ne sont pas des avantages en nature. Il en est de même pour la chambre mis à disposition des encadrants de nuit.

Congés annuels(art.8.1) : Ils sont déterminés sur la base de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés pour l'année complète. Des accords collectifs peuvent fixer des références différentes. Les arrêts maladies sont assimilés au travail effectif dans la limite de deux mois par année. Le premier jour de congé doit être un jour de travail effectif.

Congé pour convenance personnelle (art. 11.5) : Il peut être accordé à la demande du salarié et suspend le contrat de travail, avec réintégration automatique au retour. Sauf

urgence, la demande doit avoir lieu 8 jours avant le départ pour les congés de moins de 2 mois et un mois pour les congés plus longs.

Congés pour événements familiaux (art. 11.4) : À prendre au moment de l'évènement.

Décès du conjoint, concubin, du partenaire de PACS, du père, de la mère ou d'un enfant	5 jours
Décès du père ou de la mère du conjoint, concubin ou partenaire de PACS	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un grand parent	2 jours
Mariage d'un enfant	3 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Mariage de l'intéressé	5 jours
Déménagement (dans la limite d'une période de 3 ans)	2 jours

Congés pour examen(art. 8.7) : Les salariés qui se présentent à des examens d'État ont droit à des congés rémunérés de la durée de l'examen.

Contrat de travail(art. 3.1 et 3.4) : Un exemplaire signé par l'employeur est remis obligatoirement au salarié.

Contrat de travail intermittent (art. 3.6) : Il est conclu en CDI pour des emplois permanents qui comportent des périodes non travaillées : enseignement, surveillance, restauration... Il indique la durée minimale annuelle du travail, les périodes travaillées et la répartition des heures pendant ces périodes. Les heures dépassant la durée minimale ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié. Leur rémunération intervient en fin de période de référence mais une rémunération mensuelle fixe lissée est possible. Les périodes non travaillées entrent dans le calcul de l'ancienneté.

Contrat à durée déterminée d'usage (art. 3.7) : Il est autorisé pour des actions limitées requérant des intervenants avec des quali-

fications particulières ou pour des missions temporaires du fait de leur dispersion géographique et du caractère occasionnel.

Discrimination(art.3) : Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les convictions religieuses, l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance à une nation, à un parti, à un syndicat pour prendre leur décision.

Durée du travail(art. 7.6.4) :

Repos quotidien	11h
Repos hebdomadaire	35h (24h + 11h)
Durée maxi hebdomadaire	46h
Moyenne hebdomadaire sur 12 semaines consécutives	44h
Durée maxi journalière	10h (sauf dérogation)

Frais de déplacement(art.10) : Ils sont calculés à partir du lieu de travail. Les déplacements en train sont remboursés sur la base de la 2nde classe. Les déplacements en voiture, les frais de repas et d'hébergement sont remboursés selon le barème de la fonction publique et sur justificatifs.

Heures supplémentaires(art. 7.6.5) : Heures accomplies au-delà de 1 607 heures annuelles et au-delà de la durée maximum hebdomadaire (46 h). (Sur le calcul et les conditions, cf. art. 7.7.)

Indemnités en cas de départ à la retraite (art.5.3) : Cf. indemnité légale de licenciement.

Jours fériés(art. 8.2.) : Les jours fériés légaux sont chômés sauf pour les salariés assurant une permanence.

Jours de repos pour les cadres autonomes : (art. 21.7.) Le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos en accord avec l'employeur. Ils sont soit récupérés, soit rémunérés à minima + 25 %.

Période d'essai(art.3.2) : Elle peut être prévue dans les CDI mais ne doit pas excéder :

« Employés »	2 mois
« Agents de maîtrise ou techniciens »	3 mois
« Cadres »	4 mois

Elle peut être prévue dans les CDD :

CDD de 6 mois ou moins (période initiale)	Durée minimale
CDD de 6 mois à 1 an (période initiale)	1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines
CDD de plus de 6 mois	1 mois

Ponts(art.8.4) : Ils peuvent être accordés entre 2 jours chômés. Ils ne sont pas déduits des congés payés dans la limite de 2 jours par an.

Prévoyance-garantie de ressources(art.9.2) : En cas d'arrêt, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté reçoivent leur rémunération nette, à l'exclusion des primes (cf. art. 6.2) pendant une durée de 2 mois. Il y a un délai de carence de 3 jours en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet. Il n'y a pas de carence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le contrat de prévoyance garantit au minimum 80 % de leur rémunération brute habituelle à compter du 71^{ème} jour (61^{ème} jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle). Les cotisations sont partagées (40 % pour le salarié, 60 % pour l'employeur).

Planning prévisionnel de répartition (art. 7.6) : En cas d'aménagement du temps de travail, une programmation annuelle est établie en début d'année, après consultation des IRP. Elle définit les périodes de faibles et de fortes activités. Le personnel est informé au moins 7 jours avant la période de référence. Les plannings trimestriels correspondants sont communiqués au personnel 7 jours avant chaque nouvelle période. Le délai d'information pour toute modification est de 7 jours, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent. Un refus de remplacement doit être motivé. Après consultation des IRP, les modifications sont remises par écrit au salarié. Elles doivent tenir compte des limites à la durée du travail. (Sur le départ ou l'arrivée d'un salarié en cours de période, cf. art. 7.6.8.)

Préaviset période essaien CDI (art. 3.2) :

Temps de présence	Préavis à respecter par	
	L'employeur	Le salarié
Moins de 8 j.	24 heures	24 heures
Entre 8 j. et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures

Préavis de démission ou licenciement (art.5.1) :

Licenciement ou démission	(+ de 2 ans d'ancienneté)	(- de 2 ans d'ancienneté)
Cadres	3 mois	1,5 mois
Techniciens et Agents de maîtrise	1 mois	0,5 mois
Ouvriers et employés	1 mois	0,5 mois

Ces délais peuvent être réduits par accord écrit. En cas de licenciement, le salarié disposera d'un crédit temps de 40 h ou de 5 journées pour rechercher un emploi (art. 5.4). Les dates d'absences sont fixées d'un commun accord. Le temps non utilisé ne donne pas droit à rémunération supplémentaire.

Préavis si départ volontaire à la retraite (art.5.3) : Idem que pour les licenciements.

Primes (art. 6.2) : Elles peuvent s'ajouter au salaire en cas de responsabilité supplémentaires et s'il n'y a pas de compensation sous forme de réduction de temps de travail. Elles cessent avec la fin des responsabilités. Elles sont maintenues durant les congés normaux de la période et pendant les congés maladie de moins de 15 jours.

Reclassement en cas de licenciement (art.5.2) : L'employeur facilitera, dans la mesure du possible, le reclassement des salariés licenciés pour motif économique par des actions de formations professionnelles demandées par le salarié.

Rémunération des Cadres autonomes (art. 21.7) : Elle est forfaitaire, lissée et ne peut être inférieure au minimum conventionnel.

Retraite (art.11) : Les salariés sont affiliés à un régime de retraite complémentaire.

Salaire minimum conventionnel (art.6.1) : Le salaire mensuel ne peut être < au SMIC + 2 %.

Surveillance de nuit (art. 7.4) : Cf. accord cadre du 06/06/2009.

Temps de travail (art. 7.6) : En raison des variations d'activités, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur plusieurs semaines ou sur l'année. Un planning prévisionnel de répartition doit alors être établi. Le temps de travail est décompté chaque semaine, avec état récapitulatif mensuel (art. 7.6.9). Pour les cadres autonomes (art. 21.6) la durée du travail est fixée par convention individuelle en forfait jours/année (plafonnée à 218 jours/an). Les journées effectuées en plus sont rémunérées. Le salarié fournit un relevé mensuel auto-déclaratif. L'employeur veille au respect des durées maximales de travail.

Travail à temps partiel (art. 7.6.6) : Les salariés à temps partiel en CDD de moins de 6 mois n'ont pas de variation du temps de travail. Les salariés à temps partiel peuvent être intégrés dans les plannings de travail définis sur l'année. (Sur les variations et le délai d'information, cf. art. 7.6.6.)

Lissage du salaire (art.7.6.7) : Il peut être lissé sur la base mensualisée de 151,67 heures ou de la durée contractuelle pour le temps partiels. (Pour la prise en compte des absences, cf. art. 7.6.7.)

Temps de travail effectif (art. 7.2 et 7.5) : Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur. Les visites médicales obligatoires, les heures de délégation des représentants du personnel, les repos compensateurs, les permanences le dimanche et les jours fériés, ainsi que les temps de formation sont assimilés à du travail effectif. Mais pas les temps de pause.

Vacataires (art.3.7) : Sont considérés comme vacataires les formateurs avec moins de 150h annuelles. Ils signent un CDD. Leur rémunération est fixée forfaitairement selon la grille de l'emploi correspondant ou librement négociée.

Fonctions	Échelon	Indices	Qualifications et article de la convention collective à consulter
Personnel d'enseignement	4	385	Enseignant niv. I + qualification pédagogique Art. 22.1.A
	3	365	Enseignant niv. I sans qualification pédagogique Art. 22.1.A Enseignant niv. II + qualification pédagogique Art. 22.1.A
	2	350	Art. 22.1.A
	1	325	Enseignant justifiant de compétences professionnelles et pédagogiques. Art. 22.1.A
Personnel de documentation	3	380	Diplôme de documentaliste et qualification pédagogique Art. 22.1.B
	2	365	Diplôme de documentaliste ou qualification pédagogique Art. 22.1.B
	1	340	Justifiant d'une compétence et/ou d'une expérience professionnelle de documentation Art. 22.1.B
Responsable de vie scolaire	3	380	Art. 22.1.C
	2	365	Art. 22.1.C
	1	355	Art. 22.1.C
Conseiller d'éducation ou maître d'internat	2	345	Art. 22.1.C
	1	330	Art. 22.1.C
Surveillant	2	315	Surveillant animateur, répétiteur ou d'internat. Art. 22.1. C
	1	300	Surveillant. Art. 22.1. C
Responsable d'exploitation	2	360	Art.22.1.D1
	1	345	Art.22.1.D1
Technicien d'exploitation		330	Art. 22.1.D1
Agent d'exploitation		317	Art. 22.1. D1
Moniteurs de T.R	2	330	Art. 22.1.D2
	1	317	Art. 22.1.D2
Formateur ou Responsable de formation	3	380	Responsable de formation. Art. .23.1
	2	355	Art. 23.1
	1	340	Art. 23.1
Econome Intendant		370	Art. 24.1
Chef cuisinier		360	Art. 24.1
Cuisinier		320	Art. 24.2
Aide-cuisinier		300	Art. 24.3
Assistant direction		340	Art. 24.1
Infirmier		340	Art. 24.1
Comptable	2	340	Art. 24.1
	1	320	Art. 24.1
Secrétaire	2	327	Art. 24.2
	1	310	Art. 24.2
Employé administratif		300	Art. 24.3
Responsable maintenance		330	Art. 24.1
Maitresse de maison		330	Art. 24.1
Technicien informatique		330	Art. 24.1
Technicien de maintenance		327	Art. 24.1
Agent de maintenance		310	Art. 24.3
Agent d'entretien		310	Art. 24.3
Concierge, agent gardiennage		300	Art. 24.3
Employé de collectivité		SMIC	Art. 24.3

Comment calculer ton salaire au GOFPA ?

Le salaire brut mensuel est obtenu en multipliant son indice par la valeur du point GOFPA, fixée par la CPPNI à **4,7565€**.

Exemple : pour un chef-cuisinier en début de carrière avec l'indice **360** :

$360 \times 4,7565 = 1\ 712\ € \text{ brut}$

GRILLE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU GOFPA

Années	Échelon	Majoration	Cumul
1	Période d'essai	5 %	5 %
2	1		5 %
3	1		5 %
4	1	2 %	7 %
5	2	2 %	9 %
6	3	2 %	11 %
7	4	2 %	13 %
8	5	2 %	15 %
9	6	1,5 %	17 %
10	7	1,5 %	18 %
11	8	1,5 %	20 %
12	9	1,5 %	21 %

Années	Échelon	Majoration	Cumul
13	10	1,5 %	23 %
14	11	1,5 %	24 %
15	12	1,5 %	26 %
16	13	1,5 %	27 %
17	14	1 %	28 %
18	15	1 %	29 %
19	16	1 %	30 %
20	17	1 %	31 %
21	18	1 %	32 %
22	19	1 %	33 %
23	20	1 %	34 %
24	21	1 %	35 %



LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (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 S nec-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. Par exemple, **un accord sur l'accompagnement du handicap** dans les établissements a été signé en 2018. Il vise à développer l'intégration dans l'emploi des

personnes en situation de handicap par l'information, l'adaptation des structures, l'accompagnement et le développement de l'emploi.

➔ Elle est dans l'obligation de négocier chaque année sur les **salaires lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO)**.

➔ Son rôle est de faire évoluer la convention collective. Le grand chantier actuel est la rédaction d'une nouvelle convention qui remplacera les textes du GOFPA et du CNEAP d'ici 2023.

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.

Les représentants du S nec-CFTC à la CPPNI sont Catherine Blanchard, Jean-Marc Bottollier, Félice Friedrich et Claire Tavernier, suppléante.



TESDROITSÀ LA FORMATION

Tu es en droit de te former régulièrement pour maintenir tes compétences ou les faire évoluer.

Le plan de développement des compétences :

Il présente chaque année les formations retenues. Il est communiqué au CSE et aux DS.

Qui est concerné par la formation ?

Tous les personnels de l'établissement sont concernés par des actions de formation au cours de leur carrière. Le chef d'établissement choisit chaque année les personnes qui bénéficieront d'une formation. Ce choix ne doit pas présenter de caractère discriminatoire.

Comment obtenir une formation ?

Tu adresses ta demande à ton chef d'établissement. Le chef d'établissement 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.

Ton départ en formation est assimilé à l'exécution normale de ton contrat de travail. Tes absences pour formation ne sont donc pas récupérées.

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

Où choisir ta formation ?

Dans les catalogues du CNEAP (IFEAP) et de l'UNREPOu 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 des personnels est géré par l'établissement. Le CNEAP et l'UNREP ont des barèmes. Les établissements peuvent aussi adopter des remboursements qui leur sont propres. Renseigne-toi avant de partir en formation sur tes conditions de remboursement. Les justificatifs sont à fournir pour te faire rembourser.

FAIRE UNE FORMATION DANS LE CADRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

Quel est le principe ?

Au fur et à mesure des mois travaillés, tu cumules des sommes (500 €/an, plafonnées à 5 000 €) qui sont inscrites sur ton CPF. Elles sont calculées à partir des déclarations de ton employeur. Tu utilises ce montant quand tu es en formation.

Le CPF est un droit personnel :

- Toi seul peux décider de le mobiliser. Un employeur ne peut pas te contraindre à utiliser les heures de ton CPF pour te former.
- Les heures ne sont pas perdues et restent disponibles, même en cas de perte d'emploi. Tu peux mobiliser les heures de ton compte pendant une période de chômage.

Formation syndicale, formation d'un représentant du personnel

Le Snec-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. Les membres du CSE doivent être aussi formés à la Santé et Sécurité au travail.



Tes élus Snec-CFTC peuvent t'aider à trouver les formations adaptées.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La loi du 5 mars 2014 a créé un entretien professionnel consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle » du salarié en termes de « qualification et d'emploi ».



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).

TA PROTECTION SOCIALE

⇨ LA PRÉVOYANCE

En tant que salarié, tu participes à la cotisation au régime de prévoyance. Ce régime se met en œuvre à 2 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 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 te rapprocher de l'établissement pour bien connaître les droits spécifiques du contrat que l'établissement a souscrit.

⇨ LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Dans les établissements CNEAP, un accord national paritaire a été signé pour « la mise en place d'un régime de frais de soins de santé. » Il s'applique depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cet accord instaure une complémentaire santé collective au niveau de l'établissement.

Il précise :

- le détail des prestations (un régime de base obligatoire et 3 options facultatives);
- le montant de la cotisation et la répartition entre le salarié et l'employeur. L'employeur participe à hauteur de 50 % du régime de base (18,50 € par mois) sauf accord d'établissement plus favorable ;
- les salariés dispensés de l'affiliation obligatoire ;

- les organismes assureurs recommandés.

Pour le GOFPA, chaque établissement a souscrit un contrat de complémentaire santé collective en conformité avec la loi.



Les représentants du Snc-CFTC militent pour que les établissements GOFPA rejoignent les accords prévoyance et santé des établissements du CNEAP.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ

Les représentants du Snc-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.25)

➔ La représentation syndicale :

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

mander 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 d'établissement. 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.

➔ **La direction de l'établissement :**

La direction et le conseil d'administration déterminent la stratégie de l'entreprise 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 :**

Il 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.21)

Nouscontacter :

Site : www.snec-cftc.fr

E-mail : agricole@snec-cftc.fr



Le comité social économique (CSE)

**Le CSE est à mettre en place au plus tard le 31 décembre 2019 dans les établissements.
La délégation du personnel au CSE est élue par tous les salariés.**

Établissements de 11 à 49 salariés :

Les élus présentent les préoccupations de leurs collègues après consultation. Les questions sont afférentes aux conditions et relations de travail du personnel (salaires, aménagement des locaux, congés payés, organisation du temps de travail...).

Un calendrier prévoit les réunions du CSE. La délégation du personnel peut solliciter une rencontre en cas d'urgence. Le cas échéant et notamment pour les interrogations relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, l'inspection et la médecine du travail peuvent être présents.

Établissements d'au moins 50 salariés :

La mission du CSE est d'assurer l'expression collective des salariés lors d'au moins 6 réunions par an. Elle concerne la gestion et l'évolution économique et financière, l'organisation du travail, la formation professionnelle, les réclamations salariales. L'employeur est tenu de lui transmettre des informations et de mettre à sa disposition une base de données économiques et sociales (BDSE). Le CSE doit être consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Les élus doivent être formés aux questions de Santé et Sécurité au travail.

Les représentants régionaux du Sniec-CFTC

Une question ? Un problème ? Une demande particulière ? **Contacte-nous.**

CONTACTS	PHOTOS	RÉGIONS ET DÉPARTEMENTS
Annie TOUDIC ☎ 06 03 52 31 01 annie.toudic@sniec-cftc.fr		Bretagne: 22, 29, 35, 56
Christophe DUCROHET ☎ 06 83 79 28 80 christophe.ducrohet@sniec-cftc.fr		Auvergne-Rhône-Alpes Bourgogne-Franche-Comté: 21, 58, 71, 89 Centre Val de Loire: 18, 45 Occitanie: 48 Hauts de France
Sabrina DUFOUR ☎ 06 27 28 38 72 sabrina.dufour@cneap.fr		Auvergne-Rhône-Alpes: 07, 26
Estelle CLAVERIE ☎ 06 82 38 97 97 estelle.clavierie@sniec-cftc.fr		Occitanie: 30, 32, 34, 66 Bourgogne-Franche-Comté: 25, 70 Pays de la Loire: 49, 53, 72 Normandie Hauts de France
Stéphane PRUDET ☎ 06 04 19 83 97 stephane.pruDET@sniec-cftc.fr		Nouvelle Aquitaine: 16, 17, 33, 79, 86 Centre Val de Loire: 36, 37, 41 Pays de la Loire: 44 Outre Mer
Jean-Marc BOTTOLLIER ☎ 06 62 54 24 29 jean-marc.bottollier@sniec-cftc.fr		Nouvelle Aquitaine: 24, 40, 47, 64
Félice FRIEDRICH ☎ 06 67 55 34 95 felice.friedrich@sniec-cftc.fr		Grand Est
Patricia ZUCCHI 06 12 86 20 61 patz@orange.fr		Occitanie: 12, 82
Ludovic VALERINO ☎ 07 70 39 67 39 ludovicvalerino@yahoo.fr		Occitanie: 11, 31, 81
Marie Françoise RAISIN ☎ 06 21 31 92 71 mf_raisin@yahoo.fr		Ile de France
Hubert GERY ☎ 06 06 43 61 62 hubert.gery@etablieries.fr		Pays de la Loire: 85

Les représentants des salariés

Catherine BLANCHARD 06 64 26 85 70 catherineblanchard3@orange.fr	Félice FRIEDRICH 06 67 55 34 95 felice.friedrich@gmail.fr	Jean-Marc BOTTOLLIER 06 62 54 24 29 74700@laposte.net	Claire TAVERNIER 06 64 66 91 45 claire.tavernier@cneap.fr
---	--	--	--

“

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

”

écoute
conseil
orientation

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 : nous sommes présents sur toutes ces problématiques pour vous apporter des réponses concrètes et vous orienter.

Retrouvez tous les dispositifs qui vous sont proposés par le Groupe AGRICA sur www.groupagricar.com.

Nos conseillers sont également à votre écoute au nouveau numéro :

0 800 944 333

Service & appel
gratuits

Service ouvert du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h.



www.groupagricar.com



image © iStock - svertdid