



Salariés des établissements
(droit privé)

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

LES ESSENTIELS

Dans tous les réseaux d'enseignement privé sous contrat



2025 / 2026

VOS RÉFÉRENTS Snec-CFTC

Une question ? Un problème ? Une demande particulière ? Contactez-nous.

Régions	Référents	
Auvergne-Rhone-Alpes	Laetitia BROTTESS - Sabrina DUFOUR	Les représentants des salariés à la CPPNI CNEAP/GOFPA (Cf. p.35)
Bourgogne-Franche-Comte	Laetitia BROTTESS - Estelle CLAVERIE	
Bretagne	Jean-Marc BOTTOLLIER - Annie TOUDIC	
Centre-Val De Loire	Jean-Marc BOTTOLLIER - Stéphane PRUDET	Jean-Marc Bottollier 06 62 54 24 29 jean-marc.bottollier@snec-cftc.fr
Grand Est	Estelle CLAVERIE	
Hauts-De-France	Estelle CLAVERIE - Delphine VECTEN - Damien RICQ	Catherine Blanchard 06 64 26 85 70 catherineblanchard3@orange.fr
Île-De-France	Estelle CLAVERIE	
Normandie	Estelle CLAVERIE - Ludovic VALERINO	Claire Tavernier claire.tavernier@cneap.fr
Nouvelle-Aquitaine	Jean-Marc BOTTOLLIER - Stéphane PRUDET	
Occitanie	Estelle CLAVERIE - Ludovic VALERINO - Iris PINGEON	
Pays-De-Loire	Estelle CLAVERIE - Hubert GERY - Stéphane PRUDET	
Provence-Alpes-Côte D'azur	Sabrina DUFOUR - Ludovic VALERINO	
Outre Mer	Stéphane PRUDET- Estelle CLAVERIE	

Nos coordonnées



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



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



Estelle Claverie
06 82 38 97 97
estelle.claverie@educagri.fr



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



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



Iris Pigeon
06 33 61 97 55
irispingeon.snec@gmail.com



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



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



Claire Tavernier
claire.tavernier@cneap.fr



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



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



Delphine Vecten
06 84 47 60 98
delph_vect@hotmail.fr



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

SOMMAIRE

02 VOS RÉFÉRENTS RÉGIONAUX	21 LE DIALOGUE SOCIAL	30 L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL
03 SOMMAIRE / ÉDITO	22 REMUNERATION ET CLASSIFICATION	31 L'ENTRETIEN SUR LA CLASSIFICATION LES AUTRES ENTRETIENS
05 ADHÉREZ AU SNEC-CFTC	24 DIFFÉRENTIEL DE RECLASSEMENT	32 MA PROTECTION SOCIALE
06 LA CONVENTION COLLECTIVE DOIT ÉVOLUER	26 LE TRAVAIL DE NUIT AU CNEAP	33 MES DROITS À LA FORMATION
09 MON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	27 LE TRAVAIL DE NUIT AU GOFFA	34 LE CSE
09-19 ABÉCEDAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	28 L'IDENTITÉ DU SNEC-CFTC	35 LA CPPNI

ÉDITO

Cher(e) collègue,

Ce livret vous est offert gracieusement par le Sniec-CFTC et vous apporte des informations courantes.

Depuis fin octobre 2024, les établissements du Cneap et du Gofpa relèvent d'une **convention collective unique** ! La branche OEFMT chante la même partition mais pas toujours d'une seule voix ! C'est une avancée pour les salariés du Gofpa mais les rémunérations restent minimalistes.

Le Sniec-CFTC n'a pas signé le texte car il manque selon nous les dispositions relatives aux conditions du travail. Le télétravail, la qualité et les conditions de travail, le droit à la déconnexion... autant de sujets qui sont chers à notre syndicat et que nous défendons dans toutes les instances pour espérer améliorer la situation des salariés dans les établissements scolaires (cf. p.7). Le stress, la surcharge de travail, les moyens parfois insuffisants, les risques pour la santé... doivent être pris en compte. **Nous tenons à construire des textes applicables par tous et à chacun !**

Quel que soit votre statut (formateur, secrétaire, comptable, personnel de vie scolaire, personnel de restauration, d'entretien...), nos référents régionaux (cf.p.2) sont à votre écoute. Ils vous accompagnent dans vos démarches et vous renseignent en cas de besoin. N'hésitez pas à les contacter ! Pour une prise en charge des dossiers complexes, nous vous invitons à adhérer via notre site : **un tarif préférentiel est appliqué pour votre première année d'adhésion !**

Le Sniec-CFTC est un syndicat apolitique et non confessionnel, libre et indépendant qui défend l'intérêt de tous les salariés de l'enseignement agricole privé. **Ensemble, améliorons les textes et les pratiques.**

Véronique Cotrelle, présidente du Sniec-CFTC, Stéphane Prudet, président de la Commission agricole et l'ensemble des membres de la commission agricole.



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

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

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

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



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

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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

ADHÉSION



défendu

conseillé

soutenu

Être écouté

ENCORE + FORTS

ENSEMBLE !

Pour adhérer ou renouveler votre adhésion, rien de plus simple...

RDV sur
notre appli

"Rejoignez-nous"



www.sneec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt
sur votre cotisation syndicale

LA CONVENTION COLLECTIVE DOIT ENCORE ÉVOLUER



LE PIRE RECU DE L'HISTOIRE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE

En novembre 2019, sans concertation préalable, les organisations d'employeurs (OPE) dénonçaient la Convention collective. Les négociations ne s'ouvrirent qu'en septembre 2020 sur la base d'un texte proposé par le CNEAP et le GOFPA. Le Snec-CFTC a alerté dès le départ sur la très faible place des thématiques directement orientées sur les **conditions de travail**. En plus des huit chapitres initialement proposés par les OPE, le Snec-CFTC avait demandé et obtenu qu'un point sur les « Conditions de travail, Responsabilité sociétale des entreprises, Qualité de vie au travail... » soit intégré aux négociations.

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

LE SNEC-CFTC SEUL EN PREMIÈRE LIGNE

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

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

Le Snec-CFTC s'investit dans la négociation de cet accord-cadre mais maintient ses propositions pour faire évoluer la convention collective. Au jour d'impression de ce livret, l'accord n'est toujours pas signé.

LE GOFPA REJOINT LA CONVENTION COLLECTIVE

En 2022, le GOFPA avait refusé de signer la convention collective qu'il proposait lui-même à la signature des organisations syndicales ! Le Snec-CFTC exigeait la fin du vide conventionnel pour les salariés. La nouvelle convention collective replace *grosso modo* les salariés dans la situation d'avant la dénonciation.

**A partir de juin 2025, tous les salariés du GOFPA ont dû être reclassés.
Le Snec-CFTC peut vous aider à vérifier votre classification et sa rétroactivité au 23 octobre 2024.**



LES PROPOSITIONS DU SNEC-CFTC

CONCILIER VIES PROFESSIONNELLE, SOCIALE ET PERSONNELLE

- ➔ Mise en place et cadrage des congés de proche aidant, de solidarité familiale, de responsables associatifs bénévoles et de solidarité internationale.
- ➔ La convention collective doit fixer le nombre de jours et les modalités de ces différents congés. En plus de favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle, ils permettront de créer des liens dans les établissements et de fédérer les équipes autour de projets à forte valeur sociale ajoutée.

CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

- ➔ Mise en place de **jours de congé rémunérés supplémentaires**, à partir d'un an d'ancienneté.
- ➔ Les **AVS, auxiliaires de vie scolaire**, doivent utiliser au moins 20 % de leur temps de travail pour les activités de préparation et de concertation avec les familles ou l'équipe éducative.
- ➔ Mutualisation des **Emplois vacants** au niveau de la branche.
- ➔ **Investissements concrets des établissements dans les conditions de travail.** Lorsque le résultat net comptable de l'organisme de gestion de l'établissement est positif, 10 % de ce résultat sera fléché exclusivement vers des actions d'amélioration des conditions de travail du personnel.
- ➔ Négocier un accord sur le **télétravail**.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

- ➔ La Convention collective doit proposer une solution de **médiation indépendante** lorsque des tensions internes mettent en danger et en souffrance la communauté éducative.
- ➔ Désignation d'un **représentant des salariés** avec voix consultative, au **conseil d'administration** des établissements.
- ➔ **Entretien professionnel** à l'issue de toute absence supérieure à 30 jours.

SANTÉ AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- ➔ La branche peut développer un **outil de repérage et d'accompagnement** des établissements grâce à la mise en place et/ou de suivi d'indicateurs sur les facteurs de risque.
- ➔ Renforcement et clarification du **droit à la déconnexion**.
- ➔ La question du **partage de la valeur** doit trouver une application dans nos structures associatives non concernées actuellement par ce dispositif.



L'assurance au cœur fraternel

Des solutions d'assurances pensées pour vous !



OFFRE DE BIENVENUE ADHÉRENTS SNEC-CFTC



AUTO

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



HABITATION

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*



SANTÉ

10%
de réduction
+ 2 mois offerts*

OBTENEZ UN DEVIS

service.src.commercial@msc-assurance.fr

Tél. : 01 85 53 47 28

Du lundi au jeudi de 8h30 à 18h00 et le vendredi de 8h30 à 17h30

*Pour toute nouvelle souscription avant le 31/12/2025. Offre réservée aux adhérents du SNEC-CFTC et soumise à conditions.

Mutuelle Saint-Christophe assurances - 277 rue Saint-Jacques - 75256 Paris cedex 05

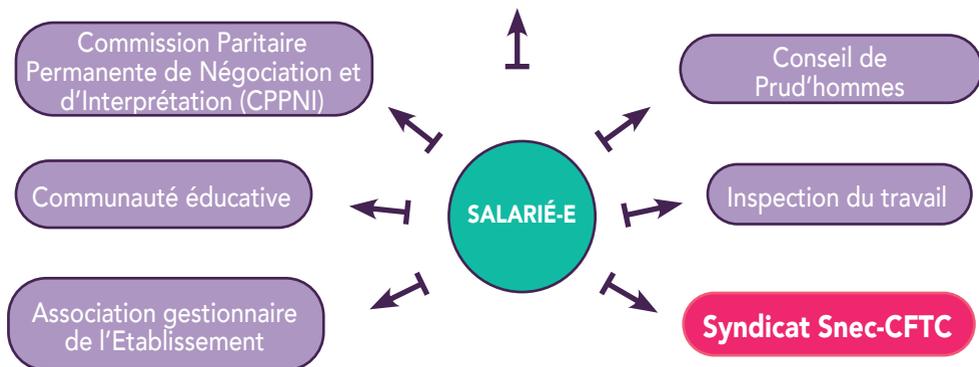
Tél : 01 56 24 76 00 - www.saint-christophe-assurances.fr

Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des assurances N° SIREN : 775 662 497

@AdobeStock



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



— ABECÉDAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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



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

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

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

TAUX D'ANCIENNETÉ

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 an	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 %	13 %	13 %
38 ans	19 %	12 %	12 %
39 ans	20 %	12 %	12 %
40 ans	20 %	12 %	12 %
41ans	21 %	12 %	12 %
42 ans	21 %	12 %	12 %
43 ans	22 %	12 %	12 %

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



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.

Arrêt maladie ou prolongation : Le salarié doit prévenir son employeur le plus rapidement possible et fournir le certificat médical dans les 48 h.

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 contre-partie 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). Cf. AESH.

Congé 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 J.J 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 :

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).

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	

Congés pour événements familiaux : Le congé est porté à 14 jours ouvrés pour le décès d'un enfant (ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié)

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

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. À 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.

Pour le Snc-CFTC les contrats d'usage sont trop souvent utilisés de manière abusive. Son usage est strictement encadré.



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.22). 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 critère classant (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 déterminent un nombre de point qui vient valoriser l'indice* de rémunération.

Consultez ces tableaux dans la version interactive de cet abécédaire :

<https://www.sneccftc.fr/dossier/4-convention-collective/>



Degré capacitaire (degré 1) : Cf. p.22

Le degré capacitaire est un degré dérogatoire. Il ne peut être utilisé qu'à trois conditions :

- le salarié ne possède pas une compétence essentielle à la fonction. Cette compétence doit être clairement identifiée.
- l'établissement s'engage sur un accompagnement pour que le salarié acquiert rapidement cette compétence.
- les deux points précédents sont clairement indiqués dans la fiche de classification. Il ne peut pas s'appliquer aux salariés déjà en poste avant la mise en place de la convention collective.

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 Sniec-CFTC dénonce cette inégalité de traitement.

Fiche de poste : Cf. p.23.

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

Formation : Cf. p.32.



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

Heures supplémentaires : Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires effectuées donnent droit au salarié à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. L'employeur doit informer le CSE*.

En cas d'aménagement* du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont déclenchées au-delà du plafond hebdomadaire (42 h ou 44 h, Cf. Aménagement* du temps de travail) et au-delà de 1 607 h par an.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel de 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 le QR Code pour les conséquences fiscales des heures supplémentaires



Indice de catégorie : Cf. p.22.

In-interruption des contrats : En cas de licenciement*, de départ ou de mise à la retraite*, une clause d'exception à la condition d'in-interruption est prévue pour la prise en compte de l'ancienneté.

Elle ne tient pas compte d'éventuelles interruptions entré 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).

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

Jours fériés chômés et payés :

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

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

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



Les 9 premières années d'ancienneté	1/4 de salaire par année
À 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 1/2 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 :

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).

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

Maître-formateur : Fonction spécifique au GOFPA (voir l'outil classification du Snec-CF-TC, page 23).

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
Agent de maîtrise / technicien 3	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*.

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

Au 1^{er} septembre 2025, la valeur du point devrait être de 20.85 €. Lors de la NAO de branche (Cf. p. 35) le collège employeur a refusé d'aller plus loin que ces obligations conventionnelles. Le Snec-CFTC dénonce le manque de considération pour les salaires.



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	3 mois
1 an et plus	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'heures 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 jours 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 jours (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.34.

Rémunération : Cf. p.22-23 pour le calcul de la rémunération. L'indice de rémunération ne peut pas être inférieur à 1053 (soit 103,25 % de la valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2024).



Lors de la NAO de branche 2025 (Cf. p. 35) le collège employeur a refusé d'actualiser ce dispositif malgré les alertes du Sniec-CFTC : les plus bas salaires ne profiteront même pas de l'augmentation de la valeur du point. C'est inacceptable.



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	1/2 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 in-interruption des contrats* (Art. 27.1).

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

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

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

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

Comparés à la durée prévue par la convention collective de 2022 (1 607 h), ces chiffres montrent de manière criante le recul historique accepté par la CFDT, seule organisation syndicale signataire du texte.

De plus, la convention collective s'aligne sur la durée légale du travail. En cas d'augmentation de celle-ci, ce qui n'est malheureusement pas à exclure, les salariés de la branche ne sont plus protégés.

Temps de travail des enseignants-formateurs :

- Formations courtes répétitives* : Lors de la 1^{ère} session, 1 h d'AF* (action de formation) génère au moins 0,5 h d'ADAF* (autres activités que la formation) et 0,5 h de PRE* (préparation des formations) Lors des sessions suivantes : 1 h d'AF* génère au moins 0,25 h d'ADAF*.

- Pour les autres formations 1 h d'AF* génère au moins 0,5 h d'ADAF* et 0,5 h de PRE*. Si l'heure est dédoublée dans une même matière et un même niveau, la PRE n'est générée qu'une fois.



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

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

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur aesio.fr



AÉSIO
MUTUELLE



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

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 et un pilier de la démocratie sociale.

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 membres du 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 Snec-CFTC revendique la place d'un représentant des salariés dans tous les conseils d'administration. C'est la condition pour que la transparence, tant de fois évoquée par les employeurs, devienne enfin une réalité.



➔ 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.35).

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



CRITÈRES CLASSANTS ET DEGRÉS

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



CALCUL RÉMUNÉRATION ANNUELLE

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

X

= Indice de rémunération
Valeur du point (20,85 € à ce jour)

=

Rémunération brute annuelle
(Divisez par 12 pour avoir le brut mensuel)

Pour le Snec-CFTC, 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 la mise en place de la convention collective.**

Tous les détails sur les différents degrés en suivant le QR code ci-dessous ou www.snec-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.snec-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 LA MISE EN PLACE DE LA CONVENTION : CONSERVEZ VOTRE DIFFÉRENTIEL (INDICE MAJORÉ)

La convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022 pour les établissements du CNEAP et le 23 octobre 2024 pour les établissements GOFPA.

- Les salariés embauchés avant ces dates ont été reclassés conformément aux dispositions générales. (Cf. p.20-21). **Ils ont dû recevoir une fiche de poste et une fiche de classification.**
- Dans tous les cas, l'effet est rétroactif au 1^{er} septembre 2022 (CNEAP) ou au 23 octobre 2024 (GOFPA) :
- **Si la nouvelle rémunération est supérieure à l'ancienne : vous devez en bénéficier.**
- **Si la nouvelle rémunération est inférieure à l'ancienne un indice majoré est appliqué car votre rémunération brute de base ne peut pas baisser.**
- Si dans la suite de votre carrière vous bénéficiez de points supplémentaires (ancienneté, évolution du poste, critères classants...), **ils s'ajouteront à l'indice majoré. Vous conservez ce différentiel.**

Attention, votre reclassement n'a pu être une simple formule mathématique.

Par exemple, votre salaire brut mensuel était (comme pour le collègue ci-contre) de 1 800 euros donc votre nouvel indice serait automatiquement de 1 084 ?

Non, votre reclassement doit passer par votre fiche de poste et l'analyse objective de vos missions au regard des critères classants. L'indice majoré n'est qu'une garantie. Il ne dispense pas de la classification (Cf. p.22-23).

Conseil du Snec-CFTC : défendez votre classification !

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

• Et mon temps de travail ?

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

Mais vous avez la possibilité d'augmenter votre temps de travail en renonçant à une ou plusieurs des semaines de congés payés « supra-légales » (au-delà des 5 semaines de la nouvelle convention collective) (Cf. p.22-23).

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



Cas particulier : Pour une variation supérieure à 4,5 %, l'employeur pouvait l'appliquer progressivement. Dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'augmentation prévue doit être totalement prise en compte.

Exemple : Rémunération d'un collègue avant l'entrée en vigueur de la convention collective : 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 : $1\ 084 - 1\ 050 = 34$. Ce différentiel est conservé pendant toute la vie du contrat.

Nombre de semaines de congés en plus dans l'ancienne convention collective, par rapport à la nouvelle [soit le nombre de semaine(s) maximum auquel 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. Attention cependant : c'est irréversible.

LE TRAVAIL DE NUIT AU CNEAP

• Tout travail entre 22 h et 7 h est considéré comme travail de nuit. →

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

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

• Pour les PVS, seuls 50 % du temps de surveillance de nuit est pris en compte comme travail effectif, entre l'extinction des feux et le lever des élèves, dans la limite d'une amplitude de 8 h.

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

• La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 h. →

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

• La durée hebdomadaire ne peut excéder 40 h sur 12 semaines consécutives. →

• À partir de 6 h de travail effectif, une pause de 20 mn au moins est obligatoire. Ces 20 minutes sont rémunérées comme travail effectif.

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

• Le travail de nuit implique une contrepartie. →

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

• Les établissements doivent veiller aux conditions de travail. →

• Surveillance médicale renforcée.

• Affectation possible en poste de jour pendant la grossesse et après l'accouchement.

• Un salarié peut refuser d'être nommé ou maintenu en poste de nuit en raison d'obligations familiales impérieuses.

• Un travailleur de nuit est prioritaire pour occuper un poste de jour disponible dans l'établissement, sous réserve de remplir les conditions demandées.

• En cas de litige, il existe une commission de consultation.

Catégories professionnelles concernées :

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

↓

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

Consulter le texte de cet accord



LE TRAVAIL DE NUIT AU GOFPA

• L'organisation des établissements peut rendre nécessaire la présence de salariés la nuit.

Le CSE doit être consulté, au moins une fois par an, sur la base d'une note écrite exposant les motifs du recours au travail de nuit, les salariés concernés, l'organisation des postes et des horaires de travail, l'organisation et le positionnement des pauses.

• Tout travail entre 21 h et 6 h ou entre 22 h et 7 h est considéré comme travail de nuit.

Sont considérés comme **travailleurs de nuit**, les salariés exerçant un travail de nuit :
- Au moins 3 h par jour, 2 fois par semaine au moins ;
- Au moins 210 h sur l'année scolaire.

• Régime d'équivalence pour les PVS, seuls 50 % du temps de surveillance de nuit est pris en compte comme travail effectif, entre l'extinction des feux et le lever des élèves, dans la limite d'une amplitude de 10 h.

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

• La durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 h.

Dérogation possible jusqu'à 15 h pour la protection des biens et des personnes mais sans le régime d'équivalence à 50 %. Au-delà des 8 h, un repos compensateur équivalent est ajouté au repos quotidien ou hebdomadaire.

• La durée hebdomadaire ne peut excéder 48 ou 44 h sur 12 semaines consécutives.

• Le repos quotidien peut être ramené de 11 à 9 h mais chaque heure de dépassement donne lieu à un repos équivalent.

• A partir de 6 h de travail effectif, une pause de 20 mn au moins est obligatoire. Ces 20 mn sont rémunérées comme travail effectif.

Un repos compensateur égal à 6 % du volume d'heures de travail de nuit rémunérées est attribué.

• Le travail de nuit = contrepartie.

• Les établissements doivent veiller aux conditions de travail.

Lieu pour se restaurer

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

• Affection possible en poste de jour pendant la grossesse et après l'accouchement.

• Un salarié peut refuser d'être nommé ou maintenu en poste de nuit en raison d'obligations familiales impérieuses.

Un rapport annuel présente au CSE les mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail.

• Surveillance médicale renforcée.

En cas d'inaptitude, l'employeur est tenu de proposer au salarié un autre emploi approprié. En cas d'impossibilité, le CSE est consulté avant toute décision.

• Un travailleur de nuit est prioritaire pour occuper un poste de jour disponible dans l'établissement, sous réserve de remplir les conditions demandées.

Contactez vos référents régionaux du Snec-CFTC (voir page 2).

Consulter le texte de cet accord



• En cas de litige, il existe une commission de consultation.



Le Snec-CFTC,
c'est qui, c'est quoi,
pour qui, pour quoi...



Le **Snec-CFTC** est un syndicat majeur qui défend depuis 60 ans les travailleurs dans **tous les établissements & réseaux d'enseignement privé sous contrat**.



Le Snec-CFTC,
le syndicat qui vous ressemble,
le syndicat qui nous rassemble.

La CFTC a été fondée en 1919, le Snec-CFTC en 1964. Parti de rien, il s'est construit avec détermination et courage. Il a su se faire entendre et gagner en reconnaissance auprès de ses partenaires, que ce soit les ministères de l'Éducation nationale ou de l'Agriculture, les branches professionnelles de l'Enseignement privé (EPNL) ou de l'Enseignement agricole.

La proximité avec les acteurs des établissements, l'accompagnement, l'écoute, le soutien et l'engagement au quotidien lui permettent de progresser : en 1976, le Snec-CFTC est le 1^{er} syndicat de l'enseignement privé et il le reste pendant près de 20 ans.

Depuis 2022, le Snec-CFTC est le seul syndicat à voir sa représentativité progresser dans tous les secteurs.

La CFTC se réfère aux idéaux de la pensée sociale chrétienne et accueille chacun en toute indépendance politique ou religieuse. **Le cœur de ses valeurs est le respect de la dignité de chaque personne, le service du bien commun, la subsidiarité, et la priorité aux plus fragiles et aux plus démunis.** Le Snec-CFTC est attaché à la liberté scolaire.



Nos actions et réalisations

En soixante ans, le Snec-CFTC a multiplié les actions en faveur des maîtres, des chefs d'établissement, des salariés, des AESH... Retrouvez les conquêtes menées par les femmes et les hommes du Snec-CFTC dans le numéro spécial 60 ans du **Snec-INFO**.

Rejoindre le Snec-CFTC

En rejoignant le Snec-CFTC vous soutenez un dialogue social renouvelé et vous faites progresser :

- **un syndicalisme constructif, réactif qui met toute son expertise au service de ses adhérents et sur lequel on peut compter ;**
- **un syndicalisme qui sait s'opposer et qui est capable de toujours proposer une alternative ;**
- **un syndicalisme qui prend en compte la personne dans sa globalité et qui reste profondément humain dans toutes les situations.**





C'EST QUOI ? POUR QUI ?

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

DANS QUELS BUTS ?

Lors de l'entretien professionnel, le salarié exprime à son employeur ses souhaits d'évolution au sein de l'entreprise (changement de poste, promotion, augmentation salariale). Le salarié peut également évoquer ses désirs d'évolution de carrière au-delà de l'entreprise. Il est alors question de l'**employabilité** du salarié, c'est-à-dire de sa capacité à être embauché dans son secteur. Le salarié peut aussi faire part de son envie de **reconversion professionnelle**.

L'entretien professionnel est donc le lieu où le salarié définit, en concertation avec son employeur, les dispositifs et formations à suivre afin de réaliser ses objectifs professionnels.

QUELS SONT LES POINTS QUI DOIVENT ÊTRE ABORDÉS ?

Les points suivants doivent faire l'objet d'un échange. Sur chaque point vous pouvez apporter des précisions, des commentaires ou des demandes. **Vos commentaires doivent être notés dans le compte-rendu.**

- Votre parcours professionnel, les différents postes occupés et leur évolution.
- La situation professionnelle actuelle, les missions, les activités. **C'est l'occasion de signaler les difficultés et de parler de la charge de travail.**
- Les formations faites depuis le dernier entretien et celles qui seraient nécessaires. C'est l'occasion de parler des freins éventuels à la formation.
- Les perspectives professionnelles dans les années à venir au regard de l'évolution de l'établissement, du milieu professionnel et de votre propre situation personnelle. **C'est l'occasion d'anticiper les grandes étapes éventuellement à venir (évolution familiale, retraite, etc.).**

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.

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).

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, ET APRÈS ?

Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être réalisé tous les six ans.

Il permet d'une part de vérifier si le salarié a bien bénéficié de tous les entretiens professionnels prévus ; d'autre part, de s'assurer qu'il a suivi des actions de formation, acquis des éléments de certification (par la formation ou par la VAE) ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'employeur n'a pas rempli ses obligations liées à l'entretien professionnel, il doit verser un montant de 3 000 € sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié lésé.

L'ENTRETIEN SUR LES CLASSIFICATIONS

La convention collective impose également des entretiens tous les deux ans sur la classification et les perspectives d'évolution (Cf. p.22-23). C'est l'occasion de faire le point sur votre rémunération. Grâce aux outils du Snec-CFTC et au conseil de vos référents régionaux (cf.p.2), vous pouvez vérifier et défendre votre classification. Elle doit être conforme à la réalité de votre poste et des ses évolutions.



Préparez-vous à cet entretien :

- Vérifiez que votre fiche de poste (obligatoire) correspond à la réalité de votre emploi (cf. p. 21). C'est l'occasion de faire le point sur votre charge de travail, la conciliation vie privée / vie professionnelle, l'amplitude des journées de travail... La fiche de poste doit être mise à jour en conséquence.
- Vérifier que votre fiche de classification (obligatoire) est cohérente, pour chaque critère classant) par rapport à votre fiche de poste. Pour cela, utilisez le calculateur en ligne Snec-CFTC.



QUI NE DEMANDE RIEN N'A RIEN !

Vous pouvez négocier des points supplémentaires si vous estimez que votre travail n'est pas pris en compte suffisamment par rapport à la convention collective :

- Faites une demande orale puis écrite à votre chef d'établissement en argumentant et en vous appuyant sur la convention collective.
- En cas de refus, alertez votre CSE.
- Dans tous les cas, votre référent régional Snec-CFTC peut vous accompagner.



AUTRES ENTRETIENS

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.



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.sneec-cftc.fr/dossier/2-ma-complementaire-sante/>). L'employeur participe à au moins 50 % du régime de base.

Chaque mutuelle a des accords avec des réseaux de professionnels de santé pour vous permettre d'utiliser au maximum le tiers payant et de ne pas avancer d'argent pour les soins. Regardez dans le contrat, sur le site internet de votre mutuelle ou n'hésitez pas à la contacter.



Une lettre de la Commission paritaire EEP (Établissements d'Enseignement Privé) Santé est publiée régulièrement à destination des établissements de l'enseignement privé et de leurs salariés. Votre employeur a l'obligation de vous les communiquer. Elles sont disponibles sur notre site (QR Code en bas de page).

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.
- **En cas de décès,** versement d'un capital décès aux ayants droits désignés, correspondant à trois fois le salaire annuel.

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 droit.

DES AIDES TROP MÉCONNUES EN CAS DE COUP DUR

Action sociale des régimes de prévoyance. Une difficulté suite à un accident de la vie, une perte d'emploi, un handicap, une maladie, un décès... Pensez à contacter votre régime de prévoyance. Il peut vous accompagner et vous épauler dans ces moments difficiles.

Fonds social de l'Enseignement privé - EEP Solidarité.

Vous pouvez déposer une demande d'aide qui sera étudiée par une commission paritaire. Exemples de situations :

- En cas de déséquilibre financier provoqué par la maladie ;
- En cas de handicap ;
- Ou encore en cas de difficulté à assumer des frais d'obsèques.

Le dossier est téléchargeable depuis notre site.

<https://www.sneec-cftc.fr/dossier/fonds-de-solidarite-eeep-et-demande-daide-coronavirus/>



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

Le Plan de développement des compétences :

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

Qui est concerné par la formation ?

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

Comment obtenir une formation ?

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

Votre départ en formation

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

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

Où choisir votre formation ?

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

Quelle prise en charge pour les frais de formation ?

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

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

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

Quel est le principe ?

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

Le CPF est un droit personnel :

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

Formation syndicale, formation d'un représentant du personnel

Le 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 à bénéficier d'une formation. Ils doivent être aussi formés à la Santé et Sécurité au travail.

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

➔ **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. **Il doit donner son avis et peut faire des propositions.** L'employeur doit mettre à sa disposition une base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) avec toutes les informations nécessaires à ces consultations.

➔ **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(e) référent(e) 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 : ATTENTION AU RESPECT DES DISPOSITIONS !

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

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



<https://www.facebook.com/snec.cftc/>



<https://www.instagram.com/snec.cftc.national/>



<https://www.linkedin.com/company/snec-cftc-national>



<https://bsky.app/profile/snec-cftc-national.bsky.social>



Cette commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) existe dans toutes les branches professionnelles. La convention collective est celle des « Établissements et organismes de formation aux métiers du territoire ». 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 branche :

- Elle produit **des accords** qui engagent tous les établissements.
- Elle est dans l'obligation de négocier chaque année **sur les rémunérations** lors de

la **négociation annuelle obligatoire (NAO)**.

- Son rôle est de faire évoluer la convention collective. Le Snec-CFTC s'engage pour faire évoluer la convention collective (Cf. p.7).

- Grâce à l'action du Snec-CFTC, la CPPNI renforce son rôle d'observatoire du dialogue social dans les établissements.

Le Snec-CFTC dénonce l'absence de moyen et la faiblesse du bilan annuel dans ce domaine.

- 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 convention collective, vous pouvez saisir la CPPNI.

Contactez vos représentants Snec-CFTC à la CPPNI (Cf p.2).



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



Syndicat National de l'Enseignement Chrétien
Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin
Tél. : 01 84 74 14 00
<https://www.snec-cftc.fr/>
Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli
Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712
Ne pas jeter sur la voie publique



Vous permettre
de faire des
économies
sur votre prêt,
c'est ça être
assurément
humain.



ASSURANCE EMPRUNTEUR PRÊTILÉA

JUSQU'À **12 000 €**⁽¹⁾
D'ÉCONOMIES

potentielles sur le coût global de votre crédit immobilier,
grâce à la loi Lemoine⁽²⁾



Assurément
Humain

DOCUMENT À CARACTÈRE PUBLICITAIRE

(1) À titre d'exemple, un couple, Mme 39 ans, employée et M. 38 ans, employé, non-fumeurs, ayant emprunté le 29/06/2023 (date offre de prêt), 296 000 € sur 300 mois au taux de 3,35 %, ont adhéré à l'assurance emprunteur proposée par leur banque comprenant les garanties Décès/Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) - Incapacité temporaire totale de travail (ITT) / Invalité Permanente Totale (IPT) avec la couverture des maladies dorsales et psychiatriques avec une quotité assurée de 100 % chacun - le Taux Annuel Effectif d'Assurance (TAEA) de l'assurance bancaire pour le couple est de 1,045 %. En changeant d'assurance pour l'Assurance Emprunteur Prêtiléa, à effet du 02/06/2025, pour un capital restant dû de 283 508,50 € sur 278 mois au taux de 3,35 % avec les mêmes garanties Décès/PTIA, ITT/IPT avec rachat des exclusions des garanties ITT/IPT relatives aux maladies dorsales et psychiatriques et la souscription de la garantie supplémentaire Invalité Permanente Partielle (IPP) avec franchise de 90 jours, ainsi qu'une quotité assurée de 100 % chacun, le couple réalise une économie sur le coût global du crédit immobilier. En effet, sur la durée restante du prêt (278 mois), le coût de l'Assurance GMF avec des garanties plus étendues pour le couple est de 26 589,96 € (le TAEA pour le couple est de 0,684%). Sur cette même durée, le coût de l'assurance bancaire est estimé à 38 729,38 € pour les 2 emprunteurs. Il en résulte une économie de 12 139,42 € pour le couple. **L'économie varie notamment selon le profil de l'emprunteur, fumeur, non-fumeur, selon son âge, sa profession, la part assurée, la durée du prêt et les garanties souscrites (décès, PTIA, incapacité, invalidité). Plus d'informations auprès de votre Conseiller GMF et/ou sur le site www.gmf.fr**

(2) L'emprunteur peut résilier à tout moment son contrat d'assurance emprunteur pendant la durée du prêt pour en souscrire un nouveau, à la condition que ce contrat d'assurance présente un niveau de garantie équivalent à celui proposé par l'organisme prêteur. Le contrat de prêt doit être destiné à l'acquisition d'immeubles à usage d'habitation ou à usage mixte d'habitation et professionnel.

Prêtiléa est un contrat d'assurance de groupe à adhésion facultative destiné à la couverture de prêts, souscrit sous le n°11001 auprès de GMF Vie, par l'Association Nationale des Souscripteurs Vie Covéa (ANS Vie-Covéa), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - 86-90 rue Saint Lazare - 75009 Paris, au profit de ses membres.



GMF VIE - Société anonyme au capital de 189 208 768 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 315 814 806 R.C.S. Pontoise - Siège social : 1, rue Raoul Dautry - CS 40003 95122 Ermont Cedex. Tél. 0 70 809 809 (numéro non surtaxé) - Internet gmf.fr © Getty images.