



édito

PSAEE. Le scénario que peut craindre la FNOGEC

La convention collective PSAEE a été dénoncée en 2011. En fin d'année 2012, juste avant la date butoir légale, on pouvait s'étonner de voir la FNOGEC chercher à imposer, au pas de charge, un accord de substitution dont le SYNEP CFE-CGC vous a déjà dit tout le mal qu'il en pensait.

Depuis sa mise à signature, une majorité d'organisations syndicales de salariés ont utilisé leur droit d'opposition ; les PSAEE n'ont donc plus aucune convention collective.

On pourrait alors s'étonner, ici encore, de voir la FNOGEC ne pas se satisfaire de cette situation dans laquelle seul le Code du Travail risquerait de s'appliquer désormais à minima ! On pourrait aussi s'étonner de voir la FNOGEC chercher un moyen judiciaire rendant caduque cette opposition syndicale ! Pourquoi donc tient-elle tant à cet accord ?

Si l'accord de substitution s'applique, côté employeurs la FNOGEC continue à régner en maître ! S'il ne s'applique plus, il suffit que les syndicats de salariés négocient une nouvelle convention avec d'autres organisations patronales du privé sous contrat avec l'État, et la fasse «étendre», pour que la FNOGEC perde son monopole !

Ce dernier scénario peut sans doute en faire réfléchir certains !

Evelyne CIMA

Actions

- PSAEE : opposition
- Retraite : Manifestations, pétitions, communiqués

Positions

- PSAEE : opposition, pourquoi ?
- Mariage pour tous

Informations

- Concours et examens réservés
- Congé de formation professionnelle
- Salariés protégés en fin de CDD
- Heures supplémentaires
- Réforme du 1er degré



*Bonne année
2013*

Syndicat National de l'Enseignement Privé

63, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. 01 55 30 13 19 - Fax 01 55 30 13 20

Courriel : sy nep@cfecgc.fr Site Internet : www.sy nep.org

Directeur de la publication : Evelyne CIMA - Maquette : Raymond CIMA

Imprimé par nos soins à 1000 exemplaires. Dépôt légal à parution



Convention collective PSAEE, accord de substitution et opposition !

Le 14 décembre dernier le Collège Employeur et 2 organisations syndicales SNEC CFTC et SPELC ont signé l'accord de substitution et les accords salariaux, les 4 autres organisations syndicales ont usé de leur droit d'opposition. Pour sa part, le SYNEP CFE-CGC a considéré que les textes proposés ne répondaient pas aux attentes des salariés, vous avez été nombreux à nous le dire. Nous avons donc pris la décision de faire opposition. De ce fait, l'opposition étant majoritaire, l'accord de substitution est inapplicable et la convention collective des PSAEE a cessé de vivre le 14 décembre. Pour autant, les textes conventionnels suivants, non dénoncés, sont toujours en application :

- Accord du 7 juillet 2010 sur les classifications et rémunérations.
- Accord du 27 juin 2011 sur la formation professionnelle.
- Accord du 4 mai 2011 sur la prévoyance.
- Accord RTT du 16 juin 1999.

De plus, pour les salariés en poste avant la dénonciation de la CCN des PSAEE en juin 2011, l'article L 2261-13 du code du travail prévoit explicitement **le maintien des avantages individuels acquis** en application de l'ancienne convention des PSAEE : la durée du temps de travail, le salaire, le nombre de jours de congés payés, le nombre de semaines à 0 heure, la gratuité des frais d'inscription des enfants...

Pour les autres dispositions d'ordre collectif, nous vous préciserons ultérieurement les effets de la disparition de la Convention Collective et les recours éventuels.

Il convient donc de refuser toute tentative de modification et de ne rien signer sans réflexion préalable. N'hésitez pas à nous consulter !

En attendant d'éventuels développements, à titre conservatoire, nous encourageons les délégués syndicaux et/ou les représentants du personnel à demander l'ouverture de négociations afin d'obtenir au minimum, par voie d'accord, le maintien des dispositions de l'ancienne convention collective des PSAEE de 2004.

Cette situation ne peut perdurer : il vous appartient de faire pression dans vos établissements pour faciliter notre action au niveau national.

Comme il est évident que le collège employeur ne restera pas sans réaction,

Faites-nous remonter toutes les initiatives locales dont vous avez connaissance !

Alain BELLEUVRE



PSAEE.

Pourquoi le SYNEP CFE-CGC a-t-il fait opposition ?



Extraits de notre courrier adressé aux signataires de la convention. Vous trouvez l'intégralité de ce courrier sur www.synep.org

«- Alors même que les organisations syndicales voulaient remettre à la négociation l'avenant non dénoncé sur les classifications pour en corriger les défauts structurels, elles se sont heurtées à une fin de non recevoir du collège employeur

- De nombreux points de désaccord ou/et de contestation subsistent.

Dans le préambule de l'accord de méthode signé en son entier par le collège employeur il est noté «la préservation et l'amélioration des conditions de travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants ». Or en analysant la nouvelle convention collective, aucun article n'améliore les conditions de travail des salariés, quelques-uns les préservent (prise en charge du repas pour les salariés travaillant à la restauration ou prenant son repas avec les élèves art 7.11), beaucoup les détériorent :

- augmentation du temps de travail sans possibilité de refus de la part du salarié
- diminution des semaines à zéro heure conventionnelles et absence de garanties concernant la répartition du temps de travail en découlant dans le cadre de l'annualisation
- ajout d'un jour de délai de carence en cas de deuxième arrêt de travail
- suppression des acquis conventionnels art 7.12
- diminution de l'indemnité de départ en retraite basée sur le dernier établissement et non plus sur tous les établissements du réseau signataire de la convention art 8.3.

La compensation d'un montant forfaitaire de 4% sur les salaires pour les personnels embauchés à 1558h au lieu de 1429h est largement insuffisante...

Le collège employeur a modifié les conditions du maintien de salaire en cas d'absence pour maladie, diminuant le montant de sa prise en charge et augmentant celle de la prévoyance, sans consultation préalable des commissions paritaires nationales de prévoyance cadres et non cadres ni étude de l'impact d'une telle mesure sur les finances des régimes.

Aucune information sur la concomitance entre la mise en place du nouveau temps de travail, d'application supposée immédiate, et l'accord salarial applicable seulement au 1er septembre 2013.

Au delà du fait qu'il n'y ait pas eu de négociation franche et loyale avec le collège employeur, la convention collective des établissements d'enseignement privés signée ce 14 décembre 2012 constitue une régression sociale inacceptable pour les personnels de ces établissements.

En conséquence, le SYNEP CFE-CGC exerce par la présente son droit d'opposition relatif à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective des établissements d'enseignement privés et demande l'ouverture de nouvelles négociations en commission mixte. »

Evelyne CIMA



Communiqué de presse

Mariage pour tous

Le SYNEP CFE-CGC ne peut qu'être extrêmement vigilant à propos du sujet sociétal actuel qu'est le « mariage pour tous », non pas pour émettre son point de vue sur la question, ce qui n'est pas son rôle, mais pour défendre les intérêts des personnels des établissements de l'enseignement privé sous contrat d'association avec l'État. Et le problème est de taille tout particulièrement à cause des lois Debré, Censi et autres régissant ces établissements !

En effet : n'oublions pas que, dans ces types d'établissements, le législateur a fait cohabiter trois catégories de personnels : ceux de « droit privé », sans lien avec l'État, ceux « agents de l'État », non fonctionnaires, et quelques fonctionnaires. On aboutit ainsi à un mixage ne pouvant qu'être explosif en cas de problèmes de société, surtout lorsqu'on sait, cerise sur le gâteau, que tous les personnels liés à l'État sont administrativement dépendants du ministre de l'Éducation, bien sûr, mais aussi de certaines bonnes volontés des personnels privés de direction les « autorisant » à enseigner dans leur établissement après octroi d'un indispensable « accord collégial », tout au moins dans l'enseignement catholique ! Un imbroglio législatif que ne cesse de dénoncer le SYNEP CFE-CGC depuis des années, mais qui, par son flou artistique interprétable à souhait, semble ravir jusqu'à ce jour les instances dirigeantes tant privées que gouvernementales !

Dans le cas présent, à propos de l'impact des questions relatives au « mariage pour tous », suite aux différentes injonctions contradictoires adressées aux personnels par la direction des enseignements catholiques et par le ministre de l'Éducation, le SYNEP CFE-CGC tient à renvoyer dos à dos ces deux instances en leur rappelant qu'elles sont à l'origine des problèmes actuels et qu'il est hors de question qu'elles prennent en otage leurs personnels, une fois de plus !

On risque, en effet, d'entendre parler de « promotion du projet d'établissement », du « caractère propre aux établissements garanti par la Loi », de la « laïcité de l'enseignement public »... pour justifier, ultérieurement, certaines mesures de rétorsion à l'encontre de ceux qui exprimeraient un avis différent de celui de leur direction ou du ministère !

Le SYNEP CFE-CGC sera donc attentif afin de contrer toutes les atteintes à la liberté de conscience des salariés, d'où qu'elles viennent et quelles qu'en soient les raisons.

Le 6 janvier 2013

Enseignants sous contrat. Retraite en danger

En 2005, un organisme indépendant a chiffré, à la demande du ministère de l'éducation nationale, à environ 18% l'écart des retraites entre les maîtres du privé et du public.

La loi CENSI du 5 janvier 2005 a mis en place un régime additionnel de retraite au bénéfice des enseignants et documentalistes des maîtres de l'enseignement privé permettant de compenser en partie (car en 2020 on n'arrive qu'à 10%) l'écart des

retraites entre les enseignants du privé sous contrat et du public. En effet le décret n°2006-934 du 28 juillet 2006 a modifié l'échéancier initial, pour l'avancer de la façon suivante :

- 5% pour les liquidations intervenues entre le 01/09/2005 et le 31/12/2005,
- 7% pour les liquidations intervenant entre le 01/01/2006 et le 31/08/2010,
- 8% pour les liquidations intervenant entre le 01/09/2010 et le 31/08/2015,
- 9% pour les liquidations intervenant entre le 01/09/2015 et le 31/08/2020,
- 10% pour les liquidations intervenant après le 01/09/2020.

Ce pourcentage s'applique sur le montant global de la pension de retraite (RGSS et régimes complémentaires) pour la seule carrière effectuée comme enseignant ou documentaliste dans l'enseignement privé sous contrat.

Mais il s'avère que la cour des comptes du 1er août 2012 qualifie de «régime avantageux» le régime des enseignants du privé sous contrat par rapport au régime des enseignants du public, qu'il convient de réformer rapidement.

En réponse, la Ministre des affaires sociales et de la santé annonce, le 12 octobre 2012, un projet de réforme en cours d'arbitrage, pour une application dès le 1er janvier 2013, contenant des mesures radicales de gel des pensions déjà liquidées, un gel du calendrier de montée en charge du taux, un relèvement des cotisations et des réductions de droit des futurs retraités.

Nous avons demandé à Monsieur Flaugère Daniel (spécialiste des retraites enseignants du privé sous contrat) de reprendre les calculs des retraites afin de vérifier les propos de la Cour des comptes. Après de multiples calculs, il s'avère qu'on peut considérer, contrairement à l'affirmation du Président de la Cour des comptes, que l'écart de retraite au détriment des enseignants du privé se situe en 2012 au minimum à 9%.

Si vous voulez de plus amples informations contactez-nous par courriel : synep@cfecgc.fr
ou par téléphone : 01 55 30 13 19

Nadia DALY





Communiqué intersyndical

Régime additionnel des retraites des enseignants du privé.
Le CSE vote pour le retrait du texte

À Nantes, Toulouse, Lille, Poitiers, Brest, Rennes, Vannes, Lyon, Bordeaux, Nice, Pau, Reims, Clermont Ferrand... de nombreux rassemblements intersyndicaux ont eu lieu en province devant les préfetures, les rectorats, les inspections d'académie.

Dans tous ces lieux, des délégations ont été reçues. A Paris, une délégation s'est rendue devant les parlementaires, à l'Assemblée nationale pour déposer leurs revendications. : le retrait pur et simple du projet de décret.

Ce jour, au conseil supérieur de l'éducation, et au conseil national de l'enseignement agricole une déclaration intersyndicale a été lue. Elle exigeait le rejet de ce projet de réforme.

Lors du conseil supérieur de l'éducation (CSE), un premier vote sur un vœu de retrait du texte a donné le résultat suivant :

- 44 voix exprimées en faveur de ce retrait
- et 0 voix pour le maintien du projet.

Malgré ce vote, l'étude du projet de texte a été maintenue par le Ministère.

Après discussion, le projet a été repoussé par 40 voix (aucune voix pour).

Lors du conseil national de l'enseignement agricole, les organisations syndicales, du privé comme du public, ont unanimement rejeté le projet de texte.

Si malgré ce vote sans appel, le texte était néanmoins publié, les organisations syndicales poursuivraient dès la semaine prochaine leur action en faveur de l'abandon de la réforme.

le 13 décembre 2012



**Manifestation
du 12 décembre,
à Rennes
(document
Ouest-France)**

Communiqué intersyndical Enseignants du privé sous contrat avec l'État



Régime additionnel de retraite (RAEP) : nous ne lâcherons rien !

L'intersyndicale, réunie ce 11 janvier 2013, constate l'entêtement du gouvernement à imposer une réforme drastique du régime additionnel de retraite des maîtres des établissements privés sous contrat (RAEP) et ce sans aucune consultation.

Pourtant les enseignants étaient plusieurs milliers à manifester dans les régions le 12 décembre. Plus de 32 000 d'entre eux ont signé rapidement une pétition remise au Premier ministre le 20 décembre 2012. De plus, le Conseil supérieur de l'Éducation a rejeté ce projet à l'unanimité.

Plusieurs dizaines de députés et sénateurs ont interpellé le gouvernement, sans réponse !

L'intersyndicale va développer des actions nationales et régionales dans les semaines qui viennent, démontrant clairement sa détermination à ne pas céder devant ce projet de décret.

Le 11 janvier 2013



**Manifestation
du 12 décembre à Paris,
devant
l'Assemblée Nationale.**

**20 décembre.
Remise, à Matignon,
des 31 000 pétitions**





Congé de formation professionnelle pour les enseignants agents de l'État

Conditions d'obtention du congé de formation Les maîtres doivent être en activité et avoir accompli au moins trois ans de services effectifs d'enseignement dans un établissement privé sous contrat ou dans un établissement public.

Les maîtres s'engagent à reprendre un emploi dans un établissement sous contrat à l'expiration de ce congé, pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle l'indemnité forfaitaire aura été versée et à rembourser le montant de cette indemnité en cas de non-respect de cet engagement.

Le nombre de candidatures retenues sera fonction du contingent de congés de formation attribué à l'académie.

Nature et obligations du congé de formation

Les actions de formation sont choisies par les maîtres.

Ce congé peut également être attribué en vue de suivre un enseignement à distance par l'intermédiaire du CNED.

Le congé de formation est notifié en mois. Il n'est pas fractionnable.

S'il est constaté que, sans motif valable, les maîtres ont interrompu leur formation, il sera mis fin à leur congé et ils seront tenus de reverser l'intégralité des sommes perçues.

Position et rémunération des personnels en congé de formation

Le maître en congé de formation est toujours en activité. Il continue donc à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon dans son corps d'origine, à cotiser pour la retraite et à bénéficier de ses congés annuels.

Pendant la durée du congé de formation, le poste est protégé : le service du maître est assuré par un remplaçant et à l'issue du congé, l'enseignant réintègre de plein droit son établissement d'origine.

La durée du congé de formation professionnelle ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière, toutefois l'indemnité forfaitaire ne peut être versée que dans la limite de douze mois.

Pendant cette période de douze mois, le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle est égal à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu la veille de la mise en congé de formation, et ce quelle que soit la quotité de temps travaillé.

Tous les agents détenant un même indice recevront la même indemnité, que leur quotité de travail ait été de 100% ou de 50%.

Le supplément familial est maintenu. Il est calculé par référence au dernier traitement perçu avant le début du congé.

Toutefois, le montant global de cette indemnité est plafonné au traitement brut et à l'indemnité de résidence afférente à l'indice brut 650.

Aucune revalorisation de l'indemnité forfaitaire mensuelle n'est possible, que ce soit au titre d'une promotion, d'un reclassement ou d'une augmentation générale des traitements pendant le congé de formation, sauf dans le cas d'une promotion ou d'une revalorisation prenant effet antérieurement au début du congé.



Constitution des dossiers

La demande doit se faire par la voie hiérarchique, accompagnée d'une lettre manuscrite argumentée, qui doit indiquer la nature de la formation envisagée, la date de début et de fin (sa durée), ainsi que le nom de l'organisme qui la dispensera, ainsi que des documents spécifiques à demander au chef d'établissement. Les maîtres seront informés par courrier de la suite réservée à leur candidature à l'issue des commissions compétentes (CCMD pour le 1er degré et CCMA pour le 2nd degré).

Les dates limites de dépôt des demandes sont variables selon les académies, par exemple c'est le 8 février 2013 pour Paris, le 11 mars pour Lille 1er degré. Consultez les affichages au sein de votre établissement.

Ne tardez pas à constituer votre dossier, la formation professionnelle tout au long de la vie est primordiale !

Evelyne CIMA

Formation professionnelle

Abordez vos besoins de formation dans votre établissement, en lien avec votre profession et vos projets d'évolution.

OPCALIA ou OPCA PL
Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

Heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un acquis, sauf s'il est inscrit dans le contrat de travail.

Un salarié a saisi les Prud'hommes concernant la diminution de ses heures supplémentaires, et, en l'absence d'engagement de l'employeur sur un nombre précis d'heures supplémentaires et de la démonstration d'un abus de pouvoir de sa part, a perdu en Cour de cassation (Ch. Soc. N°11-10455).



Salarié protégé en fin de CDD L'autorisation de l'inspecteur du travail est aussi nécessaire !

Article L2421-8 du code du travail: « *L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme. L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.* »

Cette procédure s'applique à toute fin d'un CDD d'un salarié protégé, même si son contrat ne comporte pas de clause de renouvellement ou qu'il a déjà été renouvelé et même s'il ne peut plus être renouvelé (Cour de cass, ch.soc n°11-19210).

A défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail, le salarié peut demander la requalification de son contrat en CDI ou alors demander la nullité de la rupture du contrat et bénéficier d'une indemnité pour la violation du statut protecteur. Cette indemnité équivaut au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son départ et la fin de la période de protection.

De plus, le salarié peut demander à percevoir une indemnité en raison des préjudices subis indépendamment de l'absence d'autorisation, notamment au titre de la perte de chance de retrouver un emploi.

Evelyne CIMA

Concours et examens réservés. Nouveau plan de titularisation

Inscription pour la session 2013 jusqu'au 21 février 2013 à 17h

2 recrutements sont mis en place (BO du 20 décembre 2012) :

-les **concours réservés** d'accès aux corps des professeurs certifiés, de professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation, des conseillers d'orientation-psychologues ;

-les **examens professionnalisés réservés** d'accès aux corps des professeurs de lycée professionnel et de professeurs des écoles.

Un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) devra être établi par le candidat et retourné au plus tard le 8 mars 2013.

Pour l'examen professionnalisé réservé d'accès au corps de professeurs des écoles : <http://www.education.gouv.fr/siac1>

Pour les recrutements réservés d'accès aux corps de personnels enseignants du second degré, d'éducation et d'orientation : <http://www.education.gouv.fr/siac2>

Ne tardez pas à vous inscrire : date limite le 21 février 2013 à 17H

Nadia DALY

**1er degré sous contrat avec l'Éducation nationale
Projet de répartition des 108 heures
des professeurs des écoles**



Pour la rentrée 2013 il est envisagé une réduction du nombre d'heures consacré à l'aide individualisée en primaire, d'après les sources de l'AEF. En effet, dans ce projet ce nombre d'heures passeraient de 60 à 36 pour une année. Ainsi, avec la réforme des rythmes scolaires, les élèves auraient plus de jour de travail, autant d'heures de présences à l'école et moins d'heures d'aides individualisés. Effectivement, cette réforme va certainement aider les élèves les plus en difficultés !!!!

Nadia DALY

**Elections professionnelles
Représentativité du SYNEP CFE-CGC**

Ensemble scolaire Sacré-Cœur /Saint Joseph à Gravelines (59).

La liste SYNEP-CFE-CGC progresse et obtient pour les élections de la DUP près de 53 % des suffrages et 5 sièges sur 10.

Laurence HAZELART est confirmée déléguée syndicale SYNEP CFE-CGC
TEAM PME (69100 Villeurbanne)

Pour la première fois le SYNEP CFE-CGC a présenté une liste pour les élections des DP. Elle a obtenu 70%

Ont été élues DP : Anne Sophie MALEK et Fatiha DRID

Ensemble scolaire La présentation-St Joseph (34190 Ganges)

Pour la première fois le SYNEP CFE-CGC a présenté une liste pour les élections des DP. Elle a obtenu 53%

Ont été élus DP : David CALLAU et Mireille LUCAS

Pôle Universitaire Léonard de VINCI (92916 PARIS La DEFENSE)

Le SYNEP CFE-CGC est de nouveau représentatif (10.99%) et notre RSS a donc pu être nommé Délégué Syndical SYNEP CFE-CGC, et Représentant Syndical du SYNEP CFE-CGC au sein du Comité d'Entreprise.

Adhésions 2013

Les adhésions étant par année civile, merci de ne pas oublier de nous retourner votre adhésion 2013, le plus tôt possible.





Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2013
 (pas d'augmentation du montant des cotisations en 2013)

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : Tél. portable :

Courriel : Date de naissance :

Établissement scolaire (sous contrat / hors contrat) :

Emploi(s) :

en École - Collège - LEG - LET - LEP - Agricole - Supérieur - autre :

-*ADHÈRE au SYNEP (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2013

(66% de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt)

-*M'abonne seulement à Synep-Express (10 € pour 1an) fiscalement non déductible

-*Règle en 1, 2, 3 ou 4 chèques

* (rayer les mentions inutiles)

Ces informations sont réservées au SYNEP et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège.

SYNEP CFE-CGC
 63 rue du Rocher
 75008 PARIS
 Tél. 01 55 30 13 19
 Fax. 01 55 30 13 20
synep@cfecgc.fr

| | | |
|-----------------------|-------|-------------------------------------|
| A... Signature | le... | Montant de la cotisation |
|-----------------------|-------|-------------------------------------|

Barème des cotisations 2013

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2013**

| | |
|---------------------|-----------------|
| En dessous de 762 € | 60,00 € |
| De 762 à 838 € | 67,00 € |
| De 839 à 914 € | 73,00 € |
| De 915 à 990 € | 79,00 € |
| De 991 à 1066 € | 85,00 € |
| De 1067 à 1142 € | 91,00 € |
| De 1143 à 1218 € | 97,00 € |
| De 1219 à 1294 € | 103,00 € |
| De 1295 à 1370 € | 109,00 € |
| De 1371 à 1446 € | 115,00 € |

| | |
|--|-----------------|
| De 1447 à 1552 € | 121,00 € |
| De 1553 à 1598 € | 127,00 € |
| De 1599 à 1674 € | 133,00 € |
| De 1675 à 1750 € | 140,00 € |
| De 1751 à 1826 € | 146,00 € |
| De 1827 à 1902 € | 152,00 € |
| De 1903 à 1978 € | 159,00 € |
| De 1979 à 2054 € | 167,00 € |
| De 2055 à 2130 € | 175,00 € |
| De 2131 à 2206 € | 182,00 € |
| De 2207 à 2282 € | 190,00 € |
| Au delà de 2.282 € net par mois, aux 190 € | |
| ajouter 8 € par tranche de 76 € | |
| Retraité ou 2ème adhérent d'un couple | |
| membre du SYNEP CFE-CGC : 60,00 € | |