



édito

Sacrée relation d'ordre

Quand, les humains réussiront-ils à raisonner autrement qu'en utilisant une seule dimension avec, bien sûr, la sempiternelle relation d'ordre qui la sous-tend ?

En politique, par exemple, on n'entend parler que de gauche ou de droite, en passant par le centre ; du meilleur au pire (dans un sens ou dans l'autre selon les affinités). Et si l'on ne réussit pas à vous cataloguer rapidement, on vous rejette aux extrêmes !

Comment peut-on concevoir que les humains aient une telle étroitesse d'esprit qu'ils ne puissent imaginer une politique d'en-haut, d'en-bas, d'en-avant, d'en-arrière, etc. pour ne rester que dans un espace à trois dimensions ?

Il faut dire que l'enseignement ne l'y prête guère ! Qu'apprend-on dès le primaire ? Qu'il existe des nombres bien ordonnés sur un axe et que, chaque fois que l'on en prend deux, l'un est inférieur ou égal à l'autre ! Et ensuite, tout l'enseignement, tout l'univers social, s'appuie sur cette relation d'ordre omniprésente ancrée dans les esprits ! Du coup il devient indécent de dire que deux personnes sont différentes car tout le monde sous entend que l'une est inférieure à l'autre, de dire que le « collège unique » est une aberration, car tout le monde voit

..!..

Actions

- PSAEE. Négociation
- FESIC. Demande de négociation
- Représentativité à Saint-Maur

Positions

- PISA
- Master ou Mastère
- L'enseignement privé peut-il faire mieux ?

Informations

- Nouvelle période d'inscription aux concours (Sous contrat)
- Crédit d'impôt
- Heures de délégation
- CCP
- Indépendant ou CDI ?
- Contrat d'apprentissage.

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

aussitôt, dans un « collège non-unique » des cours nobles et des cours au rabais...

Alors ? N'est-il pas urgent de faire comprendre, dès le plus jeune âge, que notre environnement n'est quasiment fait que de diversité, de différences sans relations nécessaires avec un ordre quelconque ? Et, pour ce faire, il est inutile d'attendre l'étude des nombres complexes et de leur absence de relation d'ordre ! Il suffirait, par exemple, de comparer de simples figures géométriques. Qui pourrait prétendre pouvoir les ordonner de la plus grande à la plus petite ? Plus grande en quoi ? surface, périmètre, nombre de côtés... ?

Sacrée relation d'ordre ! Qui osera la désacraliser enfin ?...

Evelyne CIMA

PISA !

Certains s'étonnent encore, en matière de compétences scolaires, de voir la France dégringoler régulièrement sur les tableaux de l'OCDE.

Qu'y a-t-il de surprenant ? Depuis des années la politique scolaire est purement électoraliste ; les ministres en place semblent échanger les diplômes contre des voix aux élections de leurs partis politiques respectifs ; et le ministre actuel ne déroge pas à la règle malgré sa soi-disant refondation, encore plus navrante que les précédentes ! Alors, allons-nous attendre d'être les derniers du classement, juste devant les radiateurs, pour faire de l'enseignement, du vrai, et non de la pseudo-éducation ?

Convention collective nationale FESIC (Enseignement, Écoles supérieures, Ingénieurs et Cadres)

Concernant la mise en place de la nouvelle classification, prévue dès le 1er septembre 2013, certaines écoles l'ont reportée au 1er janvier 2014.

La délégation patronale a affirmé « *qu'il ne peut y avoir de salarié non classifié au 1er janvier 2014 car ce pourrait être une cause d'exclusion de la FESIC pour l'établissement concerné* »

Le SYNEP CFE-CGC sera attentif à ce que le droit s'applique.

Concernant les négociations sur le temps partiel, le collège employeur rappelle que la convention collective n'étant pas étendue, il ne peut y avoir de négociation d'un accord dérogatoire au temps minimal de 24 h hebdomadaires.

Le SYNEP CFE-CGC a demandé l'ouverture d'une négociation sur les temps de travail avec l'introduction d'un coefficient pour les enseignants, à l'image de ce qui se pratique ailleurs, pour lesquels seul le temps de face à face pédagogique est considéré comme temps de travail.

Nicolas DACHER



Loi de sécurisation de l'emploi Négociations dans l'enseignement privé sous contrat



•Le 1er volet soumis à la négociation était le travail à temps partiel

Le collège employeur a mené les négociations à la hussarde: 2 séances, à peine 6 heures de pseudo-négociations consistant en une suite de tours de table destinés à trouver les points d'accord ou de désaccord, puis un texte final rédigé par le seul collège employeur sans aucune relecture commune. Résultat, un texte mal ficelé qui certes comporte des avancées non négligeables par rapport au texte législatif, que nous avons saluées mais qui recèle aussi, par une rédaction imprécise, les ingrédients de conflits locaux, par une application à la lettre de certains articles, tel l'article 6 relatif aux heures complémentaires dans lequel il est implicitement écrit qu'un salarié prévenu plus de 3 jours avant qui refuserait d'effectuer ces heures complémentaires pourrait être sanctionné. Cette disposition fût-elle légale, va à l'encontre de la volonté affichée de permettre à un salarié d'avoir un 2ème emploi. De même, pour le flou des articles 3 et 7 autour de la notion de journée, de demi-journée et de période maximale d'interruption d'activité.

Malgré nos demandes de précisions et de corrections, le texte n'a pas été modifié mais on entend dire ici ou là, qu'un document explicatif pourrait apporter les précisions nécessaires afin d'éviter les mauvaises interprétations et les abus. Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement, est-il alors besoin d'une notice de style pharmaceutique pour prévenir des effets secondaires indésirables ?

Qu'importe pour le collège employeur, puisque ce texte recueille un accord majoritaire de 3 organisations sur 6, le SPELC, la FEP-CFDT et le SNEC-CFTC qui auront à assumer la responsabilité des problèmes d'applications sur le terrain dans une énième commission de suivi.

•Le 2ème volet est la complémentaire santé

Là, changement de ton et de méthode, la première séance laisse entrevoir la perspective d'une véritable négociation, c'est du moins ce que nous laissent penser les premières déclarations du Président de la FNOGEC au nom du collège employeur. Plusieurs séances en groupe de travail ou en séances plénières sont prévues jusque fin janvier afin de définir les contours et le contenu d'un accord qui concerne 80 000 salariés. Sur ce sujet l'ensemble des organisations syndicales de salariés manifestent leur désir de travailler ensemble pour aboutir à des propositions communes.

Alain BELLEUVRE



Cotisation syndicale et crédit d'impôt

Les sénateurs ont adopté un amendement au projet de loi de finances pour 2013, visant à transformer la réduction d'impôt accordée en contrepartie des cotisations syndicales en crédit d'impôt qui bénéficiera aux contribuables non imposables sur le revenu.

La participation syndicale continuera d'être reconnue fiscalement, mais sous une forme différente. Pour certains, « *En faire un crédit d'impôt permettrait aux salariés les plus modestes de bénéficier d'une prise en compte de leur participation au mouvement syndical* », Pour d'autres la transformation de la réduction d'impôt en crédit d'impôt contribuerait à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. « *Compte tenu du mécanisme de réduction d'impôt et de l'écart existant entre les rémunérations salariales des hommes et des femmes, ces dernières sont, de fait, moins incitées que les hommes à adhérer à une organisation syndicale* ».

Remarque

Par ces temps de hausses d'impôts et de taxes en tous genres, le crédit d'impôt peut être un avantage non négligeable.

En effet, le crédit d'impôt est une réduction d'impôt sur le revenu pour les personnes imposables, et un «remboursement» pour les non-imposables !

La réduction d'impôt bénéficiait jusqu'ici aux salariés payant une cotisation à un syndicat

professionnel représentatif et n'ayant pas opté pour la réduction de leurs frais réels. Le montant de la réduction est égal à 66% des cotisations versées, dans la limite de 1% du revenu brut imposable.

Les conditions d'application du crédit d'impôt sont identiques à celles de la réduction d'impôt.

Donc pour votre cotisation syndicale, vous continuerez à ne déboursier réellement que le 1/3 (fiscalement : 34%) du montant de votre chèque.

N'oubliez pas votre ré adhésion pour l'année 2014 !

Christian RILHAC



Représentativité du SYNEP CFE-CGC

OGEC Jeanne d'Arc à SAINT MAUR (94)

Pour sa première candidature, le SYNEP CFE-CGC a dépassé un taux de représentativité de 41%. Ont été élues à la DUP Elvina KERMAGORET (Titulaire) et Florence BOULMIER (suppléante).

Nouvelle période d'inscription pour tous aux concours d'enseignants du 1er et 2nd degré du privé sous contrat



Les étrangers NON Européens peuvent à nouveau présenter ces concours.

Le 19 novembre 2013, le Conseil d'État relevant «*un doute sérieux sur la légalité*» du décret n°2013-767 du 23 août 2013 excluant les étrangers non-Européens des concours de professeurs du privé sous contrat, a pris une mesure suspensive en attendant de statuer sur l'annulation ou non de ce décret :

Le Ministère de l'Éducation Nationale, par arrêtés du 20 novembre, a dû prolonger les dates d'inscriptions aux concours et de remise des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Attention aux dates limites :

-jeudi 12 décembre pour le retrait des dossiers

-vendredi 20 décembre pour l'envoi des dossiers.

Les concours concernés sont :

- les concours externes et troisièmes concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les établissements d'enseignement privés sous contrat du second degré (CAFEP et troisième CAFEP) et aux concours internes d'accès aux échelles de rémunération de professeurs du second degré (CAER)
- les concours réservés pour l'accès aux échelles de rémunération des professeurs certifiés exerçant dans les disciplines d'enseignement général et dans les disciplines d'enseignement technique et des professeurs d'éducation physique et sportive des établissements d'enseignement privés sous contrat relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et à l'examen professionnalisé réservé pour l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs de lycée professionnel de ces mêmes établissements,
- les concours externes, concours externes spéciaux, premiers concours internes, seconds concours internes, seconds concours internes spéciaux et troisièmes concours d'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles des établissements d'enseignement privés sous contrat,
- les examens professionnalisés réservés pour l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles des établissements d'enseignement privés sous contrat.

Pour plus d'information, consulter notre site :

www.synep.org

Nadia DALY





Heures de délégation

Les représentants du personnel (DP, CE, DUP, CHSCT) et les représentants syndicaux (DS, RSS) doivent en principe utiliser leurs heures de délégation pendant leur temps de travail. Dans certains cas ils ne peuvent les prendre qu'en dehors de leur temps de travail. L'employeur doit donc rémunérer ces heures comme des heures de travail, le cas échéant en heures supplémentaires si la durée légale du travail est dépassée sur la semaine (cass. soc. 21 novembre 2000, n° 98-40730 FSD). Elles peuvent donc, à ce titre, ouvrir droit aux majorations de salaires et aux repos compensateurs.

Heures de délégation et Temps partiel

Article L. 3123-29 du Code du Travail

« Exercice d'un mandat : Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé. »

Le solde éventuel du crédit d'heures en dehors de son temps de travail sera traité comme des heures complémentaires à rémunérer (cass. soc. 21 janvier 2004, n° 01-43229 ; BC V n° 25). Rappel : toute heure complémentaire effectuée au-delà du dixième (ou du tiers le cas échéant) de l'horaire contractuel habituel hebdomadaire ou mensuel doit être majorée de 25 %.

Rémunération des heures de délégation prises hors temps de travail

La base de la rémunération des heures de délégation hors temps de travail est la même que celle retenue pour les heures pendant le temps de travail (cass. soc. 20 mars 2002, n° 99-45516 ; BC V n° 98). Ainsi, un représentant du personnel qui travaille habituellement la nuit peut prétendre à la majoration prévue pour le travail de nuit par la convention collective (cass. soc. 28 mars 1989, n° 98-42291 ; BC V n° 266).

Attention : Le bulletin de paie ne doit comporter aucune mention révélant l'activité de représentation des salariés. La rémunération des heures de délégation doit être confondue avec celle des heures supplémentaires ou complémentaires.

Evelyne CIMA

CCP (Certificats de Compétence Pédagogique)

Rappel : depuis fin juin 2013, les CCP font partie de la formation prioritaire de la branche de l'enseignement privé hors contrat (Convention collective IDCC 2691) ! Ils peuvent être aussi délivrés par VAE (Validation des acquis de l'expérience).

Master ou mastère ? Alerte sur les dénominations abusives de masters et mastères !



Des pratiques de communication s'assimilent à de la confusion publicitaire, voire à de la publicité mensongère. Parler de « mastère en spécialité » ou de « cycle master » ne veut rien dire. C'est une aberration et cela ne justifie surtout pas des coûts élevés de scolarité.

Cela devient problématique pour les employeurs et les étudiants qui ne parviennent plus à faire la différence. De plus, certains étudiants découvrent bien tardivement que leur diplôme n'est pas reconnu par l'État et ne peuvent plus poursuivre leurs études au-delà du « mastère en spécialité ».

L'utilisation des diplômes est très réglementée. Le grade de Master est attribué par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les diplômes nationaux (dont les Masters) sont délivrés au nom de l'État par les établissements qui ont fait l'objet d'une décision d'habilitation favorable de la part du ministère l'enseignement supérieur.

De toute évidence, les diplômes délivrés par l'État ont internationalement de moins en moins de valeur. Les pseudo diplômes créés par l'enseignement privé ont donc une sérieuse raison d'être. Mais alors, pourquoi les travestir ? Pourquoi plagier des noms empruntés à l'Université leur donnant ainsi l'odeur domageable de publicité mensongère ?

D'ailleurs, le master vaut inscription au Répertoire National des certifications professionnelles. Le mastère spécialisé, quant à lui, est une marque déposée de la conférence des grandes écoles.

En fin d'année scolaire, des étudiants nous demandent de les conseiller sur l'orientation après un BTS ou une licence professionnelle ; nous leur conseillons avant tout d'être très vigilants sur la nature et la

reconnaissance des diplômes pour lesquels ils s'engagent et de ne pas manquer de poser des questions auprès des responsables des établissements privés sur les intitulés de leurs diplômes. C'est un des effets pervers de cette surenchère de la nécessité d'obtention d'un diplôme pour accéder à l'emploi que la création de ce qui s'apparente parfois à un trafic d'indulgences.

En cas de doute sur la valeur d'une certification professionnelle dénommée master, tout établissement doit être en mesure de présenter à un candidat l'arrêté d'habilitation du ministère.

Jean-Luc VERET





L'enseignement privé peut-il faire mieux ?

A lire les nombreuses données statistiques, les rapports officiels, les études journalistiques, les enquêtes privées, il semble flagrant que l'ensemble des établissements privés de France paraît plus « performant » que l'ensemble des établissements publics, tous niveaux d'enseignement confondus, la différence allant en s'accroissant au fur et à mesure qu'on s'élève du primaire au supérieur.

Bien sûr, il convient de relativiser cette apparente « plus-value » fonctionnelle, par le fait que le recrutement des élèves du privé s'exerce majoritairement dans des couches de population socio-professionnellement favorisées, même si les choses tendent à changer depuis deux décennies.

Bien sûr les établissements privés peuvent plus facilement exercer un « tri » au départ mais aussi en cours de scolarité, notamment aux paliers de la scolarisation qui favorisent l'orientation, et donc évincer les élèves les plus en difficulté ce qui fausse un peu les éléments statistiques...

Il n'en reste pas moins une qualité globale qui le fait préférer par 15 à 25% des familles françaises selon le niveau d'études, et encore ces chiffres sont-ils forcément trompeurs car la capacité d'accueil des établissements est contingentée. (Contrairement à une fausse idée répandue, en moyenne, les classes du privé sont légèrement plus chargées (+3%) que celles du public, ce qui les mène à une saturation des effectifs).

On serait tenté de se féliciter de tout cela, et de s'en satisfaire, mais ce serait dommage. Car l'une des qualités du « Privé » (qui n'en a pas le monopole) reconnue le plus fréquemment est le souci de mieux faire, au moins partagé par les gestionnaires et les équipes éducatives. S'il devait y avoir amélioration, il serait judicieux qu'elle portât sur les points qui font déjà la force du privé aux yeux des familles. Parmi les lignes de force, l'accueil, la qualité de l'accueil, l'authenticité de l'accueil, qui ne devraient pas se limiter à la seule période des inscriptions... mais bien tout au long de la scolarisation, autant que nécessaire.

Conjointement à cet accueil, l'écoute des élèves et de leurs familles, car l'échange avec eux n'est pas censé rester unilatéral, l'information strictement utilitaire, générale, standardisée et anonyme ne suffisant pas, pas plus que quelques mots disséminés sur des bulletins scolaires périodiques. Il semble bien que ne pas se contenter d'attendre les appels en réaction des familles mais plutôt les devancer en ayant l'initiative soit une démarche à développer.

Les autres points considérés comme « positifs », donc à renforcer au mieux, seraient :

1) un moindre absentéisme professoral, ou, à tout le moins, une meilleure gestion de leurs remplacements, qualitative-ment et quantitativement, lorsque les règles administratives le permettent.

2) une discipline interne et une « surveillance » plus soutenues... et sur ces points il y a de grands écarts d'un établissement à un autre, les établissements ayant une forte tendance à minimiser les problèmes rencontrés, voire à les taire, pour préserver leur réputation. Cette attitude certes discutable, peut se comprendre, mais elle ne saurait dispenser les responsables de mettre en œuvre les moyens propres à amélioration.

3) Le développement de projets péri-pédagogiques de qualité, originaux et durables, personnalisés, en rapport avec l'actualité et/ou les réalités locales proches. Ces démarches caractérisent les établissements et créent des dynamiques sociales, des brassages socio-culturels, répondant en cela au reproche d'élitisme-individualisme souvent avancé à l'encontre du privé.

4) L'attention personnalisée que l'encadrement porte à chaque élève, avec, là encore, le souci de relation individualisée et réactive avec les familles... l'attentisme et la dégradation du rapport humain comme de la confiance qui en découle, sont en effet des « défaillances » souvent avancées, le choix de l'enseignement privé s'appuyant souvent sur la volonté d'un suivi sérieux des élèves.

5) La faculté d'organiser des études de qualité avec un service d'aide personnalisée aux devoirs reste un bel atout des établissements privés... et c'est une carte qu'ils ne jouent pas toujours assez bien. C'est aussi une attente forte des familles, qui ont la valeur « travail » bien ancrée comme source principale de la réussite scolaire... on ne saurait les contrarier !

Voici le fruit de notre expérience syndicale, résultant de nombreuses discussions avec et entre adhérents, au fil des années, que nous livrons à la réflexion des lecteurs et lectrices... peut-être (sans doute ?) trouveront-ils parmi ces points d'attention des pistes à travailler qui leur semblent effectivement appropriées, structurelles comme conjoncturelles, à leur établissement.

Bien entendu, le SYNEP CFE-CGC sera à l'écoute pour tout conseil potentiel qu'il pourrait donner, ou mise en relation avec des personnes compétentes... ou ayant déjà mené des démarches améliorantes .

Christian RILHAC



Indépendant non salarié ou salarié en CDI ?

Dans un arrêt du 18 septembre 2013 n°11-10727 la Cour de cassation rejette le pourvoi d'un établissement d'enseignement et confirme l'arrêt du 18 novembre 2010 rendu par la Cour d'appel de Paris. Cet arrêt a requalifié le contrat de prestation de services d'un professeur d'anglais, intitulé « contrat d'enseignement », en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), et donne donc gain de cause à ce professeur qui a travaillé en qualité de professeur d'anglais soi-disant "indépendant non salarié".

Fin de l'année scolaire 2006/2007 son contrat n'a pas été renouvelé pour l'année suivante. S'estimant lié à l'établissement par un contrat de travail, rompu sans cause réelle et sérieuse, il avait saisi dans un premier temps la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation confirme que « *le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail; que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait, dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* ».

De plus la Cour de cassation précise que « *[le professeur] bien qu'exerçant son activité dans le cadre d'un contrat de prestation de services, ne disposait en réalité d'aucune indépendance et était soumis à un contrôle hiérarchique de l'organisme de formation qui déterminait unilatéralement ses conditions de travail* ». Elle a pu déduire de ses constatations l'existence, entre les parties, d'un lien de subordination caractérisant un contrat de travail.

La Cour de Cassation a donc confirmé la reconnaissance de ce professeur, soi-disant indépendant non salarié, en «salarié déguisé».

Alain GOUHIER



Les adhésions étant par année civile, merci de ne pas oublier de nous retourner, bientôt, votre cotisation 2014. Bonnes fêtes de fin d'année.

Catherine GRISEL
Trésorière



Le saviez-vous ?
Contrat d'apprentissage :
modification des limites de l'âge d'entrée



Un apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 25 ans au début de l'apprentissage (art. L. 6222-1 du code du travail), mais

1/ l'ouverture possible aux jeunes âgés d'au moins 15 ans, est davantage limitée depuis le 10 juillet 2013

Seuls les jeunes ayant 15 ans effectifs et ayant achevé la scolarité du collège peuvent entrer en apprentissage. Auparavant, l'apprentissage était aussi ouvert aux jeunes atteignant 15 ans au cours de l'année civile.

Par dérogation, pour les jeunes atteignant 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année, une entrée en apprentissage est possible à condition de :

- justifier avoir accompli leur scolarité au collège,
- bénéficier d'une promesse écrite d'embauche sous contrat d'apprentissage, d'une entreprise prête à les accueillir dès lors qu'ils auront 15 ans révolus ;
- bénéficier de l'engagement d'un centre de formation d'apprentis (CFA) à les intégrer dans une formation préparant au diplôme visé.

En outre, pour tenir compte du fait que certains contrats d'apprentissage ont pu être conclus avant la nouvelle loi, il est admis que les contrats conclus avant le 10 juillet 2013 avec un jeune qui atteindra 15 ans avant le 31 décembre 2013 sont valables.

2/ et il y a des dérogations pour les personnes de plus de 25 ans si

- le bénéficiaire a un projet de création ou de reprise d'entreprise subordonné à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- le bénéficiaire est reconnu travailleur handicapé ;
- le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur (conclusion possible jusqu'à 30 ans).

Formation professionnelle

Pensez à aborder vos besoins de formation avec votre établissement, en lien avec le métier que vous exercez et vos projets d'évolution ou de changement.

OPCALIA

Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

**Pour toute information, contactez vos élus ou délégués syndicaux
SYNEP CFE-CGC.**



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2014
(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2014)

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 2014

(Crédit d'impôt : 66% de votre cotisation)

-*M'abonne seulement à Synep-Express (10 € pour 1 an) 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 2014

**Pas d'augmentation du montant
 des cotisations en 2014**

En dessous de 762 €	60,00 €	De 1447 à 1552 €	121,00 €
De 762 à 838 €	67,00 €	De 1553 à 1598 €	127,00 €
De 839 à 914 €	73,00 €	De 1599 à 1674 €	133,00 €
De 915 à 990 €	79,00 €	De 1675 à 1750 €	140,00 €
De 991 à 1066 €	85,00 €	De 1751 à 1826 €	146,00 €
De 1067 à 1142 €	91,00 €	De 1827 à 1902 €	152,00 €
De 1143 à 1218 €	97,00 €	De 1903 à 1978 €	159,00 €
De 1219 à 1294 €	103,00 €	De 1979 à 2054 €	167,00 €
De 1295 à 1370 €	109,00 €	De 2055 à 2130 €	175,00 €
De 1371 à 1446 €	115,00 €	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 €	