



## Égalité, équité ?

N'y a-t-il pas de quoi s'insurger contre les irresponsables qui, par basse démagogie, n'ont de cesse de prôner l'égalité tous azimuts, au seul prétexte que, dans l'opinion publique, ce terme d'égalité soit plus porteur que celui d'équité ?

Au nom de l'égalité hommes/femmes, qu'ils ont réclamée et obtenue, la Cour de Cassation (**19/02/2009**) a donné raison à un père de famille qui demandait, pour son calcul de retraite, l'octroi d'une bonification de 2 ans par enfant, comme y avait droit son épouse...

**Si tous les pères de famille s'engouffraient par cette porte entrouverte, ce serait l'implosion des systèmes actuels de retraite.** Et voici alors que nombre de ceux qui ont voulu l'égalité stricto sensu lorsque ça les arrangeait, font actuellement une marche arrière de circonstance en demandant aux hommes, cette fois-ci au nom de la solidarité, de ne pas réclamer leur dû ! Il fallait y penser avant de cultiver la démagogie !

L'égalité est un terme qui a une signification précise, mathématique, mal adaptée aux problèmes sociaux ; et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle certains saupoudrent cette égalité de solidarité.

Quand donc, dans le monde social, osera-t-on brandir «l'équité» en lieu et place de «l'égalité» ?

Mais les choses étant ce qu'elles sont, pères, faites valoir vos droits !...

**Evelyne CIMA**

### Positions - Actions

- Retraite : 8 trimestres/enfant
- Négociations salariales PSAEE
- réforme du Bac
- Sortir c'est grandir un peu
- Salaires «médiants» devenant médiocres ?
- Circulaire de rentrée : bof !

### Informations

- Loi du 20 août 2008
- Prévoyance
- Heures supplémentaires
- Nouvelles sections syndicales
- Iso pour BacPro
- Oral pour BacPro
- IDV pour agents de l'Etat
- Congés de maladie

### Dossier «enfants malades»

- Congés pour enfants malades selon le Code du Travail, diverses conventions et l'Etat

## 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 : [synep@cfecgc.fr](mailto:synep@cfecgc.fr) Site Internet : [www.synep.org](http://www.synep.org)

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

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

## Retraite

### 8 trimestres par enfant pour les pères...

L'arrêt de la Cour de Cassation du 19/02/2009 donne le même droit aux pères qu'aux mères, de bénéficier d'une majoration de carrière pour avoir élevé un ou plusieurs enfants.



Voici 2 exemples

**Monsieur X** est parti à la retraite à 60 ans ou plus, depuis moins de 5 ans, sans avoir la totalité des trimestres requis pour avoir une retraite à taux plein.

Il a 2 enfants, qui lui donnent droit à 16 trimestres à rajouter dans son décompte. Le montant de sa retraite pourra donc être revalorisé.

**Monsieur Y** est parti, depuis moins de 5 ans, à la retraite à 61 ans, afin d'avoir sa retraite à taux plein. C'est-à-dire qu'à 60 ans il lui manquait 4 trimestres. Il a 2 enfants, donc 16 trimestres supplémentaires qui lui auraient permis de partir à taux plein à 60 ans. Ayant effectivement travaillé un an de plus que nécessaire après 60 ans, il pourra avoir une surcote de 1.25% par trimestre, soit 5% pour son année supplémentaire.

**Monsieur Z**, père de famille, part à la retraite **sous peu**, à 60 ans ou plus. Il peut donc être concerné par ce nouveau droit.

Attention, ce rajout de trimestres par enfants ne peut dépasser 24 trimestres.

Afin de pouvoir bénéficier de ces droits nouvellement reconnus, **et qui risquent d'être modifiés sous peu**, vous devez en faire la demande à la CRAM et au RETREP (pour les enseignants bénéficiaires de ce régime) en recommandé avec AR. Dès la réception de la notification du refus ou après un délai d'un mois en cas de non réponse, vous pourrez saisir le Tribunal des Affaires Sociales du lieu de votre résidence.

Si vous êtes concerné, contactez-nous !

**Nadia DALY**



Ne faites pas attention à ceux qui vous culpabilisent par des « **Messieurs, si vous réclamez vos 2 ans par enfants la Loi va changer et vos épouses en feront les frais** ».

De toute façon, soyez en convaincus : la Loi va changer, réclamations ou pas !

## Prévoyance

Réunion d'information faite par le GNP (Groupe National de Prévoyance).

Le **SYNEP CFE-CGC** a organisé, avec le GNP, une réunion d'information concernant la prévoyance. Il a été présenté à nos adhérents une comparaison des différents contrats d'assurance type prévoyance (invalidité-décès) qui sont actuellement en vigueur pour tous les personnels, enseignants ou non, agent de l'État ou de droit privé.

Rappelons que le GNP est l'organisme auquel devront être rattachés tous les établissements d'enseignement privé hors contrat, d'ici fin décembre 2009. Il a été mis en évidence, entre autres, un « plus » couvert par le GNP : la rente éducation qui, dans le contrat d'assurance de l'enseignement hors contrat, n'est pas optionnelle mais toujours due.

Si vous désirez participer à une réunion similaire, faites-nous en la demande !



### **Nous avons le plaisir de vous annoncer la création de sections syndicales SYNEP CFE-CGC**

#### **-Lycée St Vincent de Paul à NÎMES.**

Déléguée syndicale : Mme Maryvonne PEYRE

#### **-Collège SEVIGNE à PARIS**

Déléguée syndicale : Mme Catherine COURANTON

#### **-Établissement scolaire « La Miséricorde », à METZ**

Délégué syndical : Christophe PICCININI

#### **-Association Formation Coiffure, à PARIS**

Déléguée syndicale : Mme. Paule VAN GENEBERG

#### **-Institut Supérieur de Gestion, à PARIS**

Délégué syndical : M. Francis PASTEUR

#### **-SARL MEDI SUP**

Représentante de section syndicale : Katia BARCHE

## Réforme du bac Attention aux expérimentations !

A entendre ou lire la presse, des expérimentations vont avoir lieu dans un certain nombre d'établissements dès la prochaine rentrée. Une bonne idée ? Peut-être, mais dans les établissements privés sous contrat ces expérimentations ne compteront pas dans le programme national et ne seront donc pas évaluées.

Que recherche-t-on ? C'est simple : les suppressions de postes, annoncées dans l'Éducation Nationale pour 2012, vont poser des problèmes à l'organisation du système éducatif et pour cela, il faut modifier l'organisation du travail des enseignants avec une annualisation du temps de travail ; les établissements feront ce qu'ils voudront.

### Innovation en 2009 L'Epreuve de rattrapage en BAC PRO

Afin d'établir une parité avec les bacs généraux et technologiques, les candidats ayant obtenu au moins 8 de moyenne générale et 10 à l'évaluation de pratique professionnelle ont la possibilité d'avoir une session de rattrapage.

**C'est une première ! Réjouissons-nous pour les candidats !**

En quoi cela consiste-t-il ?

Les candidats passent un oral de 20min sur les tâches « réalisées en entreprise » (**ils l'ont déjà fait pour leur épreuve professionnelle**). La note est alors additionnée à la moyenne générale puis divisée par 2 pour obtenir la note finale.

L'enseignement générale (langues, maths etc.) et l'enseignement technologique théoriques sont-ils devenus inutiles à l'heure de l'Europe et de la mobilité du personnel ?

Avec son BacPro au rabais le gouvernement ne viendrait-il pas de créer des OS-bacheliers ?

**Chantal NOISETTE**



C'est fou ce que la démagogie fait faire à un gouvernement !  
«*Mais donnez-le donc ce BAC et vous aurez le plaisir de fanfaronner avec 100% de réussite au lieu d'inventer des systèmes tordus pour des résultats qui restent médiocres et qui ne trompent personne !*».

## Sortir, c'est grandir un peu....

De nombreuses contraintes, réticences et autres freins tendent à résorber, restreindre, voire éliminer les activités péri, para, et extrascolaires en lien avec l'enseignement. Sortir de la routine éducative et du cadre rassurant du cours magistral devient de plus en plus difficile car présenté et/ou vécu comme une prise de risque particulier, une responsabilité supplémentaire le plus souvent mal valorisée tant aux plans moral, professionnel que financier. Et pourtant....



Nos élèves peuvent acquérir en classe des méthodes de travail, des outils d'analyse et de réflexion, des masses de connaissances, des références diversifiées, mais cela ne permet pas une représentation sociale et encore moins une représentation d'eux-mêmes.

La situation globale de crise, qui n'est pas seulement économique mais bel et bien sociale, augmente encore les inquiétudes légitimes des plus jeunes face à leur avenir, l'exigence accrue en termes d'éducation, la quête du sens à donner à leur vie et une aspiration culturelle. Notre rôle n'est pas de les formater selon les circonstances, de les enfermer dans des schémas de pensée unique mais de contribuer à leur épanouissement, leur apporter ce qu'ils ne peuvent apprendre seuls, les aider à se constituer un bagage culturel qui enrichira et leur pensée et leur curriculum vitae, une ouverture au monde qui leur permettra de mieux le comprendre et se comprendre dans ce monde, et, au final, favoriser leur pouvoir de choisir et donc l'exercice difficile de la liberté. Quel temps, quel cadre, pourraient mieux offrir cela que des activités péri et para scolaires ?

Qu'il s'agisse de sorties classiques, de jumelages, de spectacles à monter, d'opérations humanitaires, offrons des projets à inventer, à construire, à réussir, à partager.

Échappons, de temps à autre, aux contraintes quotidiennes, prenons quelques risques, s'il le faut, pour dépasser le seuil de l'instruction et accéder à l'éducation et à la culture. Un projet à réussir ensemble, c'est du plaisir à partager, des identités à affirmer, des talents à révéler.

Il y a des difficultés à surmonter, du temps à donner, des règles à respecter... Mais le bénéfice culturel et relationnel est considérable !

**CHRISTIAN**

**A propos de «sortir...», le Bureau National du SYNEP CFE-CGC souhaite de bonnes vacances à tous**



## Congés pour enfant malade

Question de Madame X, mère de trois jeunes enfants, travaillant à temps plein : **à combien de jours d'absence ai-je droit pour la garde de mes enfants malades ?**

### Cas général (code du Travail)

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un **congé non rémunéré** d'une durée de :

3 jours par an, en général 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Donc dans ce cas Madame X pourra s'absenter 5 jours par an, jours non rémunérés, pour garder tous ses enfants malades.

**Mais la convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des conditions plus favorables pour le salarié (versement de salaire, jours de congés supplémentaires...)**

### Convention collective PSAEE

*«2.12.2.2. Absences pour enfant malade*

*Tout salarié peut, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, bénéficier d'une autorisation d'absence pour soigner un enfant malade, dans la limite de 3 jours par année scolaire, pendant lesquels le salaire est maintenu. Le salarié peut, sur justificatif médical et avec l'accord du chef d'établissement, s'absenter 6 autres jours, pendant lesquels il recevra un demi-salaire.*

*Ces absences pourront être prises par journée ou par demi-journée.»*

Madame X pourra bénéficier de 3 jours rémunérés, plus 6 jours à demi-salaire, par année scolaire, pour garder tous ses enfants malades.

### Convention collective Nationale pour l'enseignement privé Hors Contrat

*«5.3.6. Congé pour enfant malade*

*Tout(e) salarié(e) a droit à un congé de 3 jours éventuellement fractionnés pour enfant malade de 16 ans maximum. Ce congé est porté à 5 jours dans les mêmes conditions que précédemment pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans. Ces journées d'absence sont non rémunérées. Elles peuvent donner lieu à une rémunération moyennant une récupération.»*

Donc dans ce cas, Madame X pourra s'absenter 5 jours, non rémunérés par an, (sauf s'il y a récupération) pour garder tous ses enfants malades.



**Convention collective FESIC** (Fédération d'Ecoles Supérieures d'Ingénieurs et de Cadres):

*«Une autorisation d'absence peut être demandée au chef d'établissement pour une circonstance exceptionnelle, en particulier en cas de maladie grave ou d'hospitalisation d'un enfant à charge ou pour toute fonction reconnue par la loi ou par l'établissement. Il n'est pas fait de retenue de traitement si les heures d'absence ont pu être remplacées par l'intéressé ou si elles résultent d'une obligation légale non rétribuée.»*

Donc, dans ce cas, Madame X pourra s'absenter 5 jours, voire plus, non rémunérés, sauf s'il y a récupération, pour garder tous ses enfants malades.

**Pour les enseignants sous contrat avec l'EN**

*«Autorisation d'absence au père ou à la mère pour soin à enfant malade (âge limite: 16 ans sauf si l'enfant est handicapé) ou garde momentanée, à plein traitement : 12 jours ou si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif 6 jours chacun pour un temps plein.*

*Cette autorisation est facultative et accordée selon les nécessités du service.»*

Si Madame X est enseignante son chef d'établissement peut lui accorder jusqu'à 12 jours par an, sans perte de salaire, pour garder tous ses enfants malades.

**Attention**

Quelle que soit la convention, ces jours ne sont pas à multiplier par le nombre d'enfants et, dans tous les cas, un justificatif médical doit être fourni !

**Evelyne CIMA**

### **Augmentation de l'Iso pour les Enseignants en Bacs Pro**

Dans un arrêté du 16 mars 2009 le taux de l'ISO passe à **1386,60€** pour les enseignants des Bacs Pro en 3 ans.

Rappelons qu'avant cette réforme, il se montait à 883,92€.

Une bonne nouvelle après les suppressions de postes occasionnées par cette réforme !

**Chantal NOISSETTE**



## Enseignants sous contrat Rappel de la procédure à suivre en cas de congé de maladie ordinaire

Depuis la loi CENSI et le transfert des enseignants sous contrat avec l'Education Nationale au régime spécial des fonctionnaires, ils ne doivent plus adresser le certificat médical initial à la Sécurité Sociale qui n'intervient plus dans la procédure et ne versera plus les Indemnités Journalières (IJSS).

Ils doivent adresser la pièce médicale sous 48 heures au chef d'établissement, qui la transmettra au rectorat.

Le traitement du maître est maintenu, dans la limite de 90 jours de plein traitement et 275 jours de demi traitement sur l'année de référence.

Il n'y a plus de procédure de récupération des IJSS car **il n'y a plus de délai de carence.**

Le 19 juin 2009

### Négociations salariales PSAEE (Enseignement catholique)

En 2008 le **SYNEP CFE-CGC** a signé l'accord pour la sortie de la référence du point de la fonction publique et donc pour que les personnels PSAEE prennent en main l'avenir de leurs salaires.

Ils l'ont fait et ont obtenu en 2008 2.2% de plus que les fonctionnaires.

En 2009, année de crise, nos négociateurs ont demandé que la valeur minimale du point soit portée à 57€ soit +1.25%. Le collège employeur a fait une proposition ultime à 1.1% (0.3% de plus que les fonctionnaires).

On pouvait toujours espérer plus, mais le **SYNEP CFE-CGC** a estimé que, malgré tout, les PSAEE étaient encore une fois gagnants et a donc informé la FNOGEC qu'il serait signataire de cet accord salarial : 1.1% c'est mieux que rien du tout !

**Evelyne CIMA**

### Elections professionnelles

DUP (Délégation Unique du Personnel) aux Etablissements St Vincent de Paul à St DENIS (93).

La liste **SYNEP CFE-CGC** remporte 4 sièges sur 6.





## Les salaires « médians » voués à devenir des salaires « médiocres » ?



La mission Cortis a rendu le 14 mai 2009 son rapport au gouvernement pour servir de « base saine » aux discussions entre partenaires sociaux. On s'aperçoit que la part des rémunérations dans la valeur ajoutée des entreprises reste stable depuis 1980.

Les inégalités sociales se sont accrues car les salariés les mieux payés (0,1%) ont vu leur salaire augmenter substantiellement durant la dernière décennie. C'est, dans ce contexte, que le salarié « médian » peut se sentir, d'une part, distancé par les plus gros salaires et, d'autre part, rattrapé par les plus bas.

Donc un gros effort est à faire pour les salaires médians car ils sont le plus souvent lésés, oubliés, abandonnés au prétexte qu'ils sont suffisamment bien payés donc non augmentés, ni primés....

Le rapport Cortis indique que les profits vont à 36 % aux revenus du capital, 57% à l'investissement et 7% à l'intéressement. Les dividendes ont été multipliés par 5 et l'autofinancement des investissements a baissé.

Cette augmentation des dividendes et la progression des hauts salaires au détriment des salariés médians montre qu'un effort particulier mérite d'être fait pour cette catégorie, trop souvent oubliée. Sans être les plus bas salaires, les personnels administratifs, les professeurs chargés (gées) de cours, formateurs (trices) occasionnels (elles) sont souvent des salaires médians que leur école n'augmente pas ou peu.

Ce qui signifie que chaque année leur salaire médian baisse, du fait de l'inflation qui progresse d'environ 2% par an.

En d'autres termes, sans ajustement annuel d'environ 2%, les salariés concernés se paupérisent. Un professeur qui n'est pas augmenté pendant 5 ans perd environ 10% de revenu et doit se limiter au maximum sur tout, sachant qu'il a une famille, des responsabilités financières, et que par contre, le coût de la vie augmente notablement. Autant dire que les Écoles doivent assurer au minimum un maintien des salaires par une augmentation associée à l'inflation. Faute de ces efforts, les professeurs perdent de l'argent et se font entendre.

**Philippe COFFRE**

**Délégué Syndical SYNEP CFE-CGC Pôle Universitaire Léonard de Vinci  
Vice président Enseignement Supérieur SYNEP CFE-CGC**



## Heures supplémentaires pour les salariés de droit privé



Depuis octobre 2007, dans le secteur privé, toutes les heures supplémentaires ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel), effectuées au-delà de la durée légale du travail, quelles que soient les modalités d'organisation du temps de travail dans l'entreprise, sont incluses dans un nouveau dispositif plus attractif : exonération fiscale et sociale, majoration de salaire et repos compensateur.

Rappelons que, pour tout salarié âgé de 18 ans au moins, la durée du travail ne peut être supérieure à :

10 heures par jour,

44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires au cours de 12 semaines consécutives), 48 heures par semaine.

Les salaires perçus au titre de ces heures travaillées sont exonérés, sous condition, d'impôt sur le revenu pour le salarié, qui pourra les déduire de son revenu imposable.

Le traitement comptable des HS doit appliquer la majoration de salaire prévue par voie de convention ou d'accord de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

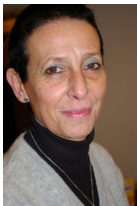
À défaut, dans toutes les entreprises, le taux de majoration est de 25%, pour les 8 premières heures (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure travaillée), et de 50%, à partir de la 44<sup>ème</sup> heure.

**Alain GOUHIER**

### Les règles du repos compensateur

Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, les heures supplémentaires accomplies dans le contingent annuel conventionnel ou réglementaire n'ouvrent pas obligatoirement droit à un repos compensateur. Par contre, celles accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire.

Dans les entreprises de 21 salariés ou plus, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont la durée est égale à 50% de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures. Cette durée est portée à 100% pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.



## Circulaire de rentrée Bof ! Un concentré de démagogie



Circulaire n° 2009-068 du 20-5-2009

**15 priorités** dans la présente circulaire de rentrée :

- Rendre ses lettres de noblesse à la voie professionnelle
- Améliorer la pratique des langues vivantes
- Lutter contre la violence et les discriminations
- Aider les élèves à prendre en charge leur santé
- Poursuivre la généralisation de l'éducation au développement durable
- Développer l'accès aux technologies numériques éducatives et favoriser leur usage
- Permettre aux élèves de mieux choisir leur orientation
- Apprécier l'acquisition des connaissances et des compétences
- Offrir aux élèves et à leurs parents de nouveaux services éducatifs
- Donner toute sa place à l'éducation artistique et culturelle
- Améliorer la scolarisation des élèves handicapés
- Améliorer l'accès à une formation diplômante pour les élèves en grande difficulté
- Assurer la réussite scolaire des élèves socialement défavorisés
- Prévenir l'absentéisme et le décrochage scolaire
- Associer les parents d'élèves à la réussite de leurs enfants

**Catherine GRISEL**



- Et que tout le monde soit beau, riche et en bonne santé !
- Et, si vous êtes agent de l'État, exaspéré par l'Éducation Nationale, l'IDV (ci-dessous) vous intéressera peut-être !

### **Enseignant, agent de l'État, à plus de 5 ans de la retraite, l'Indemnité de Départ Volontaire attribuée aux personnels de l'Éducation Nationale peut vous intéresser !**



Le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire (I.D.V.) pouvant être attribuée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée. Vous pouvez lire sa circulaire dans le BO n°22 du 28 mai 2009.

L'I.D.V. peut être attribuée dans trois situations :

- agents concernés par une restructuration de l'administration prévue par arrêté ministériel ;
- agents quittant la fonction publique pour créer ou reprendre une entreprise ;
- agents quittant la fonction publique pour mener à bien un projet personnel.

Le montant de l'I.D.V. pouvant être allouée à l'agent ne peut dépasser vingt quatre fois un douzième de la rémunération brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission (article 6 du décret du 17 avril 2008). Pour en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter.

**Yvan SALVI**



## Adhésion - Réadhésion - Abonnement - Année 2009

M, Mme, Mlle : ..... Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Tél. : ..... Tél. portable : .....

Courriel : .....

Etablissement scolaire (sous contrat / hors contrat) : .....

Emploi(s) : .....

en Ecole - Collège - LEG - LET - LEP - Agricole - Supérieur - autre : .....

- \*ADHÈRE au SYNEP (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2009

**(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...

le...

Signature

Montant  
de la cotisation

### Barème des cotisations 2009

En dessous de 762 €	<b>60,00 €</b>	De 1675 à 1750 €	<b>140,00 €</b>
De 762 à 838 €	<b>67,00 €</b>	De 1751 à 1826 €	<b>146,00 €</b>
De 839 à 914 €	<b>73,00 €</b>	De 1827 à 1902 €	<b>152,00 €</b>
De 915 à 990 €	<b>79,00 €</b>	De 1903 à 1978 €	<b>159,00 €</b>
De 991 à 1066 €	<b>85,00 €</b>	De 1979 à 2054 €	<b>167,00 €</b>
De 1067 à 1142 €	<b>91,00 €</b>	De 2055 à 2130 €	<b>175,00 €</b>
De 1143 à 1218 €	<b>97,00 €</b>	De 2131 à 2206 €	<b>182,00 €</b>
De 1219 à 1294 €	<b>103,00 €</b>	De 2207 à 2282 €	<b>190,00 €</b>
De 1295 à 1370 €	<b>109,00 €</b>	Au delà de 2.282 € net par mois,	
De 1371 à 1446 €	<b>115,00 €</b>	aux 190 € ajouter 8 € par tranche de 76 €	
De 1447 à 1552 €	<b>121,00 €</b>		
De 1553 à 1598 €	<b>127,00 €</b>	Retraité ou 2ème adhérent d'un couple	
De 1599 à 1674 €	<b>133,00 €</b>	membre du SYNEP CFE-CGC : <b>60,00 €</b>	