



## édito

**Enseignement sous contrat  
avec l'État. Rien ne va plus !**

Plus la fin d'année approche et plus les «problèmes» s'accumulent dans l'enseignement privé sous contrat. L'État continue à s'attaquer à ses propres agents, enseignants des établissements privés. Après leur avoir imposé un jour de carence par arrêt de maladie, il estime que la Loi Censi de 2005 aurait été trop généreuse avec eux en matière de retraite (actuellement encore inférieure de 9% à celle des personnels enseignant dans le public !).

Le SYNEP CFE-CGC rappelle qu'il n'a cessé de qualifier cette loi de «scélérate» du fait que, sous couvert de tendre vers la parité entre les retraites des agents de l'État et des fonctionnaires, elle en avait profité pour soustraire les enseignants de leur liens administratifs avec les Directeurs d'établissements, leur retirant ainsi la possibilité de se retourner contre eux, aux prud'hommes, en cas de litiges. Maintenant, en voulant réformer la partie retraite de la Loi Censi, dès janvier 2013, l'État n'ajoute-t-il pas le cynisme à la scélératesse ?

En plus, dans les établissements d'enseignement catholique, le collège employeur (FNOGEC) semble tout faire (voir nos pages suivantes) pour ne pas négocier sérieusement une nouvelle convention pour ses propres salariés PSAEE, convention qu'il a lui-même dénoncée l'an dernier.

Où va-t-on ?...

**Evelyne CIMA**

### Actions

-Sous contrat : retraite en danger ; convention PSAEE

### Positions

-Dinosaure ?  
-PSAEE : propositions du SYNEP CFE-CGC ; parodie de négociation dans l'enseignement catholique ; l'équité selon le collège employeur !

### Informations

-Sous contrat : CDD en CDI ; calendrier scolaire variable  
-Hors contrat : avenant salaires  
-CHANED : OPCA-PL  
-NAO dans l'agricole



## 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



## Privé sous contrat d'association Il y a calendrier scolaire de l'Éducation nationale et calendrier scolaire !

Une enseignante, dans un établissement catholique, affolée, nous a contacté dernièrement. À l'annonce de l'allongement des vacances de Toussaint par le ministre de l'Éducation Nationale, cet été, elle a pris d'avance ses billets d'avion en conséquence. Sauf que son chef d'établissement a annoncé en septembre que dans son établissement, la durée des congés de cette année ne serait pas changée ! Et il en a le droit...

Effectivement ; calendrier scolaire Éducation Nationale ne veut pas dire calendrier scolaire enseignement privé sous contrat.

L'article L521-1 du Code de l'Éducation dit bien que : « *L'année scolaire comporte trente-six semaines au moins réparties en cinq périodes de travail, de durée comparable, séparées par quatre périodes de vacance des classes. Un calendrier scolaire national est arrêté par le ministre chargé de l'éducation pour une période de trois années. Il peut être adapté, dans des conditions fixées par décret, pour tenir compte des situations locales* » mais il ne s'applique que partiellement à l'enseignement privé sous contrat. En effet, l'article L442-20 stipule que seule la première phrase de l'article L.521-1 est applicable aux établissements d'enseignement privés sous contrat.

Conclusion : les enseignants du privé sous contrat sont donc tenus d'effectuer 36 semaines mais pas nécessairement suivant le calendrier scolaire Éducation Nationale. Donc le chef d'établissement est libre d'établir à sa guise un calendrier scolaire propre à son établissement (toutefois avant le début de l'année) sans être tenu d'en demander l'autorisation à quiconque. On le savait déjà, par exemple pour les établissements de confession israélite dont les fêtes religieuses leur sont propres. Mais c'était déjà plus rare pour un établissement catholique...



**Nadia DALY**

### **Elections professionnelles**

Institution du Saint Esprit, Beauvais (60)

En liste commune avec le SNEC-CFTC, la liste SYNEP CFE-CGC remporte 50 % des voix au CE et DP. Gérard Prost a donc son mandat de délégué syndical renouvelé.

## Convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat



Avenant N°19 "Salaires" du 16 octobre 2012

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

### ARTICLE 1

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 sont modifiés comme suit :

- Personnel administratif et de service de catégorie E1, échelon A  
Salaire mensuel : 1 426 € Salaire annuel : 17 112 €
- Personnel d'éducation de catégorie E1, échelon A  
Salaire mensuel : 1 426 € Salaire annuel : 17 112 €
- Personnel enseignant des niveaux 1 à 4 inclus, échelon A  
Salaire mensuel : 1 569 € Salaire annuel : 18 828 €

### ARTICLE 2

Les salaires minima conventionnels fixés par l'avenant n° 11 du 15 juin 2011 autres que ceux modifiés par l'article 1 du présent avenant demeurent applicables.

### ARTICLE 3

Le texte du présent avenant est déposé à la Direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail.

### ARTICLE 4

EXTENSION. Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au Ministre chargé du travail.

---

### Enseignement privé à distance (CHANED) Désignation d'un OPCA

Lors de la commission paritaire du 10 octobre 2012 il a été acté le changement d'OPCA à compter du 1er janvier 2013. Les partenaires sociaux ont fait le choix de l'OPCA-PL.

A compter du 1er janvier 2013 les entreprises relevant de la branche de l'enseignement privé à distance verseront à l'OPCA-PL :

- la totalité de la collecte de professionnalisation
- la contribution, au taux en vigueur, à reverser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- et pour les entreprises de 10 salariés et plus, une part significative des versements au titre du plan de formation, décidée par avenant à la convention collective de la branche, étant rappelé que pour les entreprises de moins de 10 salariés, le versement intégral est obligatoire.



## Négociation Annuelle Obligatoire Un accord est signé dans l'Enseignement Privé Agricole

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), un accord a été signé entre certaines organisations syndicales et le CNEAP. Applicable au 1 septembre 2012, il concerne les grilles de salaires des personnels de droit privé.

Cet accord permet une revalorisation des plus basses rémunérations, qui se retrouvent progressivement rattrapées par le SMIC. D'autre part, les carrières longues voient enfin leur indice débloqué au-delà de 30 années d'ancienneté. De ce fait, de nouvelles grilles de salaires ont été élaborées pour les 3 conventions collectives de l'Enseignement Agricole Privé.

Les représentants du SYNEP-CFE-CGC ont regretté que cette proposition n'anticipe pas de prochaines évolutions du SMIC, et le fait qu'elle provoque un tassement des grilles. Ils ont néanmoins acté ce qui est proposé et accepté la signature de l'accord, mais ont fait part de leurs attentes pour les négociations à venir.

Le SPELC et le SNEC-CFTC ont décidé de signer cet accord. Le SNEIP-CGT n'a pas signé cet accord, jugeant la proposition très insuffisante.

La FEP-CFDT a décidé de ne pas signer cet accord, mais aussi de faire valoir son droit d'opposition. Si d'autres organisations syndicales avaient rejoint cette position, les salariés de droit privé n'auraient bénéficié... d'aucune augmentation.



**Francis PORTIER**

---

## Pourquoi ai-je l'impression d'être un dinosaure ?

Je suis enseignante et j'ai l'impression que notre profession est en voie de disparition progressive et déguisée. En effet, il y a toujours des enseignants mais le métier accompli a bien changé. Je dois maintenant faire du « ludique », de la « saisie informatique quotidienne (cahier de texte en ligne) », du « pluridisciplinaire (même si je ne connais rien à l'autre matière) », de la gestion des « problèmes familiaux » (papa ne veut pas payer le livre, maman non plus) et « médicaux » (sommolences et incontinences des élèves). Pendant ce temps nos dirigeants préparent la GRANDE REFORME de l'École.

Chaque réforme ajoute de nouvelles tâches sur mon dos, comme un des nombreux astéroïdes que les dinosaures ont eu à subir. Le dernier des astéroïdes fut la réforme du Lycée et les enseignants du technique ont massivement disparus, pour certains ils ont mutés génétiquement en enseignants de mathématiques ou physiques. J'ai bien peur que le prochain astéroïde « REFONDONS L'ÉCOLE » sonne la fin des enseignants.

**Nadia DALY**

## Enseignants sous contrat Retraite en danger



En 2005, un organisme indépendant à 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 % 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 (spécialistes 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 de comptes, que l'écart de retraite au détriment des enseignants du privé se situe en 2012 au minimum à 9 %.

**Nadia DALY**



**Signez et faites signer la pétition  
intersyndicale, «en ligne»,  
via notre site [www.synep.org](http://www.synep.org)**



## Privé sous contrat d'association CDD transformés en CDI

La loi du 12 mars 2012 concernant les «cdisations» se substituent à celle du 26 juillet 2005. Concrètement, il n'y a donc plus aucun texte concernant le calcul des 6 années consécutives permettant au congé de maternité notamment d'être pris en compte. Nous sommes dans l'attente d'un nouveau texte. Malheureusement, pendant ce temps, des enseignants perdent le bénéficiant de leurs années.

**Nadia DALY**

**5 Novembre 2012  
PSAEE**

Communiqué intersyndical : **FEP-CFDT, FNEC-FP-FO, SNEIP-CGT, SNEC-CFTC, SYNEP-CFE-CGC, SPELC**

### Commission mixte et délai de survie

Une situation inédite

Les partenaires sociaux ont été réunis ce jour en Commission Mixte Paritaire sur convocation du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Le collège employeur a de nouveau contesté la légitimité de la tenue de cette commission.

Le représentant de la Direction Générale du Travail, qui présidait la réunion, a rappelé qu'à partir du moment où l'un des 2 collègues refuse de participer à la commission, celle-ci ne peut se tenir. Jugeant « la situation inédite », il en a donc tiré les conséquences en se retirant.

Suite à ce départ, l'ensemble du collège salarié, constatant que les conditions du dialogue social n'étaient pas assurées, n'a eu d'autre solution que de quitter la salle à son tour.

Le collège salarié a cependant renouvelé sa volonté de négocier l'accord de substitution à la convention collective des PSAEE dénoncée par le collège employeur.

7 Novembre 2012

PSAEE

Salariés de droit privé de l'Enseignement privé Catholique



### **L'équité selon le Collège Employeur (CE)**

**CE : «Evolution salariale : Nous proposons [...] pour accompagner les modifications conventionnelles [...] une augmentation de 2.25% aux seuls salariés qui appartenaient à l'ancienne catégorie [...]»**

Le collège employeur fait circuler un document dans lequel il semble montrer qu'il a dénoncé la convention collective des PSAEE dans l'intérêt de ses salariés. Pour ce faire il propose d'emblée une augmentation salariale de 2,25%, de quoi réjouir les salariés en ces temps d'austérité, à part que...

**CE : congés payés : «Les six temps de travail sont ramenés à deux : 51 jours de congés payés (1470h de travail annuel effectif) pour les personnels en interaction pédagogique et/ou éducative devant élèves ; 36 jours de congés payés (1558h de travail annuel effectif) pour les autres personnels et les cadres»**

...ce qu'il ne dit pas franchement et cache en fin de texte derrière une pirouette intitulée «congés payés», c'est que l'augmentation salariale de 2,25% est assujettie à une augmentation du temps de travail de 2,87%.

2,87 payée 2,25 est en réalité une diminution globale du taux horaire !

Et encore ce simulacre d'augmentation n'est que pour une seule catégorie du personnel ; les autres, dont les cadres qui devraient faire 12 heures de plus, n'auraient aucune augmentation salariale !

### **Les avantages conventionnels selon le Collège Employeur**

A archiver, car il s'agit d'un morceau d'anthologie

**CE : «avantages conventionnels»**

En ayant la malhonnêteté de faire la comparaison avec le code du travail et autres réglementations, le collège employeur appelle magnaniment «avantages conventionnels» ce qui, en fait, n'est que «perte des avantages acquis» de la convention collective qu'il a lui-même dénoncée.

Le collège employeur n'ayant pas déclaré le surplus de certains avantages qu'il accordait à ses salariés, était hors la loi, délibérément ou non. Au lieu de se mettre en conformité en déclarant ce surplus, il préfère l'enlever aux salariés !

**CE : «Maintien de salaire en cas de maladie. Le salarié sera indemnisé par l'employeur dès le 3ème jour d'absence (au lieu du 8è jour prévu par**



**la nouvelle réglementation en cas d'absence d'accord de substitution)»,**

Enfin, cerise sur le gâteau, il écrit en gros titre : «Maintien de salaire en cas de maladie ». Que ce titre semble généreux, alors qu'au contraire le salaire ne serait plus maintenu durant les 2 premiers jours d'absence en cas de maladie !!

**SYNEP**

**Le contexte économique selon le Collège Employeur**

**Extrait de «l'arc boutant» d'octobre 2012, publication de la FNOGEC au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement : «Malgré une diminution de son nombre d'enseignants (-1283), l'Enseignement Catholique connaît encore cette année une progression de ses effectifs (+ 4713 élèves) et enregistre un volume d'inscriptions toujours fort (environ 40 000 demandes non satisfaites) [...]**

Notons tout de même que le Secrétaire Général de l'enseignement catholique a qualifié la rentrée scolaire de «paisible» lors de sa conférence de presse du 2 octobre, 4 jours avant la grande manifestation parisienne des salariés des établissements catholiques.

N'oublions pas que l'État subventionne la scolarité de chaque élève. Et c'est dans ces conditions, reconnues aussi bonnes par la FNOGEC elle-même, que le collège employeur, maniant sans doute l'ironie, demande à ses salariés de payer de leur personne !!!!!

**Les négociations selon le Collège Employeur**

**CE : «Les négociations entrent dans leur dernière phase. Le collège employeur veut aboutir à la signature d'une convention collective de substitution équitable, pour les 60 000 salariés relevant de la CC PSAEE.»**

Mais le 8 octobre le collège employeur a refusé la prolongation du délai de survie de la convention collective.

Mais le lundi 5 novembre le collège employeur a une nouvelle fois suspendu les négociations en cours en contestant la légitimité de la commission mixte, présidée par un représentant du ministère du travail ; et, de plus, dans son communiqué du même 5 novembre, il ose affirmer que les organisations syndicales «privent la négociation d'une journée de travail essentielle pour la signature d'un accord de substitution à la convention collective.»

**Il faut bien se rendre à l'évidence ; pour l'instant  
le collège employeur n'accepte qu'un seul type de dialogue social :  
«mes propositions seront les vôtres» !**



15 Novembre 2012  
Négociations de l'accord de substitution  
à la convention collective des PSAEE  
PROPOSITIONS du SYNEP CFE-CGC  
(L'ensemble des propositions est sur notre site  
[www.synep.org](http://www.synep.org))



### Temps de travail et congés payés

Le SYNEP CFE-CGC se prononce pour des dispositions spécifiques avec des aménagements sur la base des propositions suivantes :

#### •vie scolaire

Pour le personnel en place avant la dénonciation de la convention collective, notre organisation pourrait accepter une durée annualisée de 1470h à condition que :

- le passage de 1429h à 1470h reste un choix pour le personnel.
- la rémunération de ce surplus d'heures soit valorisée au-delà du simple pro-rata par rapport à 1820h.

L'augmentation de 41h du temps de travail, représentant 2,87% du temps de travail effectif, nous proposons que ces heures soient rémunérées avec une majoration de salaire sur la base du paiement des heures supplémentaires soit 3,58% (2,87 x 1,25).

#### •Services support

Nous restons sur la proposition de l'intersyndicale : diminution du temps de travail à 1517h, soit 42 j de congés au lieu de 36 j.

Pour le personnel embauché sur la base de 1558h après le 10 novembre 2010, nous demandons le rattachement à l'horaire correspondant au cœur de métier principal et la régularisation de la situation, avec effet rétroactif sur la base des dispositions légales de rémunération des heures supplémentaires.

#### Pour l'ensemble du personnel

Afin de sécuriser le temps de travail effectué dans le cadre de plusieurs fonctions appartenant respectivement aux 2 familles de métiers, nous demandons l'application d'une règle simple :

Le temps de travail du service support ne s'applique que si le salarié effectue plus de 2/3 du temps de travail dans ce service.

Droit au refus

Les salariés embauchés avant le 10 novembre 2010 peuvent refuser à titre individuel l'application des dispositions concernant le temps de travail

Ils doivent, pour cela, manifester expressément leur refus, en adressant un courrier à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de sa notification.

Ce refus ne peut justifier un licenciement.



Ces salariés continuent à bénéficier à titre individuel du nombre de jours de congés payés dont ils bénéficiaient le 10 novembre 2010. Cet élément est incorporé au contrat de travail.

### **Établissements en difficultés économiques**

Les établissements prouvant des difficultés économiques peuvent décider de ne pas appliquer, pour les salariés embauchés avant le 10 novembre 2010, les dispositions concernant le temps de travail

### **Avantages conventionnels**

Contribution des familles: tout en admettant la nécessité de la mise en conformité avec les règles de l'ACOSS, le SYNEP CFE-CGC reste attaché aux possibilités offertes dans l'actuelle convention; dans tous les établissements dépendant de la convention.

Les établissements en difficultés économiques peuvent se limiter à la réduction du montant maximal toléré par l'ACOSS.

Nous souhaitons toutefois que l'on vérifie l'applicabilité de la circulaire ACOSS si la contribution est exprimée en montant hors taxe sachant que nous sommes hors contexte marchand.

### **Avantage repas**

Le SYNEP CFE-CGC est pour le maintien des dispositions actuelles ou pour un accroissement de la rémunération.

Maintien des avantages conventionnels :  
(supplément familial et repas)

Quelle qu'en soit la forme, le SYNEP demande que le maintien soit indexé.

Maintien de salaire en cas de maladie

Le SYNEP CFE-CGC demande le statu quo, donc aucun jour de carence en cas de maladie

Enfin Le SYNEP CFE-CGC demande que les défauts structurels de la classification soient traités avant que l'ensemble du texte de la convention collective ne soit proposé à la signature.

### **PSAEE**

Il se passe presque tous les jours du nouveau.

Consultez notre site [www.synep.org](http://www.synep.org)  
et/ou Twitter

<https://twitter.com/synepcfecgc>

### **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.***

**AGEFOS PME ou OPCALIA ou OPCA PL**

**Organismes Paritaires Collecteurs Agréés**



## Parodie de négociations dans l'enseignement catholique

**Le constat** : plusieurs années sans résultats lors des Négociations Annuelles Obligatoires salariales de la branche, et une année de négociations sporadiques, parodiques, pour renégocier a minima une convention dénoncée l'an dernier par le collège employeur...

Devant l'absence d'avancée des négociations, et parfois le refus de siéger du collège employeur, les syndicats de salariés ont alors unanimement demandé une prolongation du délai de survie de la convention, ont fait appel au Ministère du Travail pour obtenir, et ont obtenu, la mise en place de « Commissions Mixtes » (Partenaires sociaux/État). L'une pour la négociation salariale, l'autre pour la nouvelle convention.

### Que s'est-il alors passé ?

-Refus du collège employeur de prolonger le délai de survie de la convention, et donc des négociations, au-delà du 14 décembre 2012.

-À la Commission Mixte relative aux « négociations salariales », le collège employeur a déclaré qu'il ne reviendrait pas sur sa décision unilatérale de juillet 2012, arguant de la mise en place d'un salaire minimal de branche supérieur au SMIC, et a donc ainsi refusé toute reprise des négociations.

-À la Commission Mixte relative aux « négociations de la nouvelle convention », le collège employeur a contesté la légitimité de cette commission mixte puis a réaffirmé sa volonté de ne négocier que dans le cadre habituel. La Commission mixte ne s'est donc plus réunie.

Ses propositions, en forme de diktat, qui consistent à remettre en cause l'essentiel des avantages conventionnels, sont des parodies de négociations ; à titre d'exemple, les organisations de salariés ont demandé la révision de l'accord sur les classifications pour en corriger les défauts structurels. Il leur a été répondu que cette révision ne pourrait avoir lieu qu'après la signature de la nouvelle convention !

Devant ce manque de loyauté et face aux simulacres de négociations, le SYNEP CFE-CGC, conscient de ses responsabilités vis-à-vis des personnels des établissements de l'enseignement catholique, a décidé de suspendre sa participation aux réunions qui se tiennent hors du cadre des commissions mixtes mises en place par le Ministère.

Cette prise de position ne correspond nullement à une politique de la « chaise vide » car le SYNEP CFE-CGC vient de faire ses propositions écrites au collège employeur (voir [www.synep.org](http://www.synep.org)). Mais le SYNEP CFE-CGC refuse de se soumettre à la manipulation du collège employeur. Il se réserve la possibilité de signer ou non la nouvelle convention collective et, le cas échéant, d'user de son droit d'opposition en concertation avec d'autres organisations syndicales.

**En tout état de cause le SYNEP CFE CGC  
ne servira pas de caution morale au collège employeur !**



**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](mailto: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 €	<b>60,00 €</b>
De 762 à 838 €	<b>67,00 €</b>
De 839 à 914 €	<b>73,00 €</b>
De 915 à 990 €	<b>79,00 €</b>
De 991 à 1066 €	<b>85,00 €</b>
De 1067 à 1142 €	<b>91,00 €</b>
De 1143 à 1218 €	<b>97,00 €</b>
De 1219 à 1294 €	<b>103,00 €</b>
De 1295 à 1370 €	<b>109,00 €</b>
De 1371 à 1446 €	<b>115,00 €</b>

De 1447 à 1552 €	<b>121,00 €</b>
De 1553 à 1598 €	<b>127,00 €</b>
De 1599 à 1674 €	<b>133,00 €</b>
De 1675 à 1750 €	<b>140,00 €</b>
De 1751 à 1826 €	<b>146,00 €</b>
De 1827 à 1902 €	<b>152,00 €</b>
De 1903 à 1978 €	<b>159,00 €</b>
De 1979 à 2054 €	<b>167,00 €</b>
De 2055 à 2130 €	<b>175,00 €</b>
De 2131 à 2206 €	<b>182,00 €</b>
De 2207 à 2282 €	<b>190,00 €</b>
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 : <b>60,00 €</b>	