



LE MAG

www.unsa-cefi.org

2020 : l'année du 20/20 pour le dialogue social ?

C'est plutôt mal parti....

Le Sommaire

- P. 1 : L'Edito
- P. 2 : L'UNSA et la réforme des retraites
- P. 3 : L'UNSA mobilisée
La Rupture Conventionnelle
- P. 4 : La Rupture conventionnelle
(suite)
- P. 5 : Les dernières CAP
- P. 6 : Les LDG « mobilité »
Les textes simplifiés...et
la DAE
- P. 7 : Les Personnels Techniques
L'Action Sociale de Paris
- P. 8 : Le Saviez-vous ?



Après un hiver tumultueux où la réforme des retraites a été au centre de toutes les conversations, le dialogue entre les Organisations Syndicales et le Gouvernement n'a pas été au beau fixe, loin s'en faut.

L'UNSA s'est positionnée pour établir un dialogue constructif, même si elle n'était pas demandeuse de cette réforme : Fidèle à ses valeurs de négociation et de proposition, l'objectif était d'obtenir des avancées positives (p2 - p3).

Ce sont ces mêmes valeurs qui conduisent l'UNSA-Cefi à œuvrer en administration centrale.

Certes, les temps changent et la Fonction Publique se transforme en définissant de nouvelles règles :

- ⇒ Sur la rupture conventionnelle (p3 - p4);
- ⇒ Sur les Lignes Directrices de Gestion, que ce soit en matière de promotion ou de mobilité (p5 - p6);
- ⇒ Sur la simplification, à leurs plus simples expressions, des textes portant organisation des directions;
- ⇒ Et la remise en cause de leurs organisations « historiques » par une approche, non plus verticale, mais transversale...A l'instar de la DGE, la DAE en est un nouvel exemple (p6).

Cette marche forcée vers un nouveau système ne facilitera pas le dialogue social mais nous restons présents et déterminés à défendre les intérêts de tous les agents d'administration centrale : Pour exemple, notre action au CDAS de Paris et celle envers les corps techniques le prouvent, en ce début d'année 2020...(p7).

Bonne lecture,

Agnès RIZIO

Secrétaire Générale de l'UNSA-Cefi

LE MAG

Bulletin du Syndicat UNSA-Cefi
N° ISSN 25576801

Directrice de la publication :

Agnès RIZIO

Rédactrices :

Véronique LEVEQUE-LE GOFF

Jocelyne ADRAI

Siège social : 139 rue de Bercy –
Bâtiment Vauban – Télédéc 656 -
75572 PARIS CEDEX 12

Mél :

syndicat-

unsacefi@syndicats.finances.gouv.fr

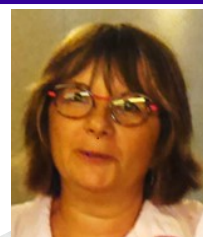
Tél. : 01.53.18.60.92

Site : <https://unsa-cefi.org>

L'UNSA-Cefi dédie ce MAG à notre collègue et amie, Jocelyne Touzet qui nous a quittés le 23 Janvier dernier des suites d'une longue maladie.

Jocelyne était à la permanence du SPAC-Unsa depuis de nombreuses années et avait naturellement continué son activité syndicale au sein de l'UNSA-Cefi :

Sa gentillesse et sa bienveillance resteront dans nos cœurs.





LA REFORME DES RETRAITES

L'UNSA, le syndicalisme des solutions

Alors que le débat à l'Assemblée Nationale est en cours, après 2 mois de « blocage », l'UNSA a fait entendre sa voix pour contribuer au dialogue social et a proposé des avancées.

Pour rappel, L'UNSA n'était pas demandeuse de cette réforme visant à instituer un système universel à points. Pour autant, l'UNSA a fait le choix d'être utile aux salariés en se mobilisant mais aussi en négociant sans relâche des solutions. C'est ainsi que l'UNSA peut mettre à son actif des avancées, des compensations, des garanties et des moindres reculs. Nous restons mobilisés pour continuer à faire bouger les lignes du projet de loi

1 - Une date d'application reportée

FAIT

Le nouveau système n'entrera en vigueur que pour ceux nés en 1975 et non 1963 comme prévu. 40 % des salariés des secteurs public et privé ne sont donc plus concernés. D'ici 2037, il faudra trouver les compensations (refonte des grilles salariales...) pour la totalité des salariés.

2 - 100% des droits acquis

FAIT

Pour les carrières à cheval sur les deux systèmes de retraite, le mode de calcul pour garantir 100% des droits acquis s'appuiera sur la situation la plus avantageuse pour le salarié.

3 - La revalorisation du minimum contributif

FAIT

De 702 € aujourd'hui, il sera de 1000 € dès 2022 puis porté à 85% du SMIC en 2025. Grâce à l'UNSA, ce minimum sera étendu aux carrières à temps partiel.

4 - Le retrait de l'âge pivot

FAIT

Pour l'UNSA, l'instauration d'un âge pivot à 64 ans est punitive. Sans le retrait de cette mesure obtenu par l'UNSA, 200 000 salariés dès 2022 auraient été pénalisés.

5 - Des droits familiaux étendus

FAIT

Inexistante actuellement, une majoration de pension de 5% dès le 1er enfant est acquise. Par ailleurs, la pension de réversion est attribuée à partir de 55 ans et sans condition de ressources pour tous.

6 - Une meilleure prise en compte de la pénibilité

FAIT

Des avancées ont été obtenues en particulier sur le travail de nuit et les équipes alternantes. Par ailleurs, cette prise en compte de la pénibilité sera effective dans le secteur public

7 - Le contrat social à la RATP et à la SNCF respecté

EN COURS

A défaut de la clause « du grand-père » que l'on continue à défendre, l'UNSA a obtenu le respect du contrat social pour une proportion importante d'agents. Une négociation par entreprise doit se poursuivre et des compensations doivent être trouvées pour assurer ce contrat social à la totalité des agents.

8 - Une revalorisation des carrières des enseignants

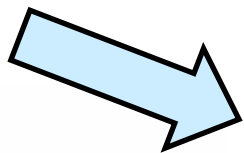
EN COURS

La revalorisation des rémunérations, assurant un bon niveau de pension est inscrite dans la loi. Les négociations ouvertes doivent maintenant la concrétiser.

9 - L'ouverture de concertations sur les fins de carrière

EN COURS

La problématique des fins de carrière et de l'emploi des seniors est enfin sur la table. Il reste à connaître les décisions prises et les avancées éventuelles.



L'UNSA toujours mobilisée pour obtenir d'autres avancées

- 1 Equilibre financier** : Un cocktail de mesures doit permettre d'équilibrer le régime des retraites. Il ne serait pas acceptable que seuls les salariés aient à en porter la responsabilité. L'effort doit être partagé par le gouvernement et les employeurs (publics comme privés).
- 2 Pénibilité / Fin de carrière** : Les critères de pénibilité exclus du précédent dispositif doivent être réintégrés (charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques). De plus, la durée exigée pour un départ anticipé au titre de la dangerosité doit être fixée pour toutes et tous à 17 ans. Enfin, le dispositif de carrière progressive doit être ouvert, en 2022, aux agents de la Fonction publique et aux salarié.es du privé dès 59 ans, sans perte des droits à pension.
- 3 Solidarité** : l'UNSA demande que le minimum contributif soit porté à 100% du SMIC.
Par ailleurs, les périodes de chômage non indemnisées doivent ouvrir des droits à la retraite. Enfin, un système d'assurance prévoyance pour toutes et tous, et comprenant un financement de l'employeur, doit être mis en place.
- 4 Fonction Publique** : Des revalorisations pour les catégories B et C de tous les versants de la Fonction Publique (Etat, Hospitalière, Territoriale) sont indispensables. Concernant la situation des personnels de l'Hospitalière, l'UNSA demande des dispositifs assurant un départ en retraite anticipée en fonction de la pénibilité des métiers.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE...



L'article 72 du Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics
Loi du 6 Août 2019 pour la « Transformation de la Fonction Publique »

Ce que l'on sait en attendant la circulaire d'application de la DGAFP

Depuis le 1er Janvier 2020, la rupture conventionnelle existe pour les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI : à titre expérimental pour une durée de 6 ans jusqu'au 31/12/2025 pour les fonctionnaires et à titre pérenne pour les agents contractuels en CDI et les ouvriers d'Etat.

Ce nouveau dispositif, issu du secteur privé, permet de cesser ses fonctions d'agent public et de bénéficier d'une indemnité de départ (Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle ou ISRC) de son « administration », voire de l'assurance chômage.

Ce processus peut être à votre initiative ou à celle de l'administration et ne peut être imposé de part ou d'autre.

Par contre, un délai de non retour de 6 années dans la Fonction Publique d'origine (Etat, Territoriale ou Hospitalière) est imposé sous peine de rembourser (au plus tard dans les 2 ans du recrutement) la prime antérieurement perçue.

Après les 2 décrets d'application du 31/12/2019, l'arrêté fixant le modèle de convention à retenir vient de paraître au JO du 12 Février 2020.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE...(suite)

LA PROCEDURE AGENT

LES ETAPES	LES DELAIS
Courrier d'intention à SRH en RAR ou remise directe contre signature	Date réception du courrier : point de départ des délais
Convocation de l'administration à l'entretien préalable pour les modalités *	10 jours ≥ Entretien ≤ 1 mois
Signature de la convention de rupture conventionnelle (RC)	≥ 15 jours après dernier entretien (si plusieurs)
Droit de rétractation (courrier RAR)	Durant 15 jours au lendemain de la signature du RC
Date cessation définitive des fonctions	Fixée au moins 1 jour après fin délai rétractation

En sont exclus :

- ⇒ Les fonctionnaires stagiaires,
- ⇒ Les agents contractuels détachés,
- ⇒ Les fonctionnaires âgés de 62 ans ayant la durée d'assurance pour une pension à taux plein,

*Les modalités : motif de la demande, date envisagée de cessation définitive des fonctions, les conséquences, et le montant envisagé de l'ISRC

Pendant toute la procédure, vous pouvez être assisté par un conseiller syndical.

Le Calcul du montant de l'ISRC devrait être*...

*en attente de la circulaire d'application de la DGAFFP

Une ISRC exonérée de CRDS et CSG si ≤ 82.272€
Et non imposable si ≤ 243.144€

Des calculs concrets de l'ISRC

L'ANCIENNETE (services dans les 3 FP)	Montant minimum de l'ISRC	Montant maximum de l'ISRC
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois de rémunération brute/années d'ancienneté	1 mois de rémunération brute annuelle * par année d'ancienneté jusqu'à 24 ans
De 11 à 15 ans	2/5ème de mois de rémunération brute/années d'ancienneté	
De 16 à 20 ans	1/2 mois de rémunération brute/années d'ancienneté	
De 21 à 24 ans	3/5ème de mois de rémunération brute/années d'ancienneté	
Soit pour 24 ans et plus...	Une totalisation de 9,4 mois de rémunération brute	2 ans

*Il s'agit de la rémunération brute de l'année civile précédant l'année de RC.

*En sont exclues : les remboursements de frais, majorations outre-mer, indemnité résidence à l'étranger ou liée au changement de résidence...ou de jury ou d'enseignement...

Ancienneté	Calcul Plancher ISRC (le moins)	Calcul Plafond ISRC (le plus)
16 ans d'ancienneté	[1/4M(10ans)+2/5M(5ans)+1/2M(1an)] = 15.000€	3.000€ x 16 ans = 48.000€
24 ans d'ancienneté	[1/4M(10ans)+2/5M(5ans)+1/2M(5ans) + 3/5M(4ans)] = 28.200€	3.000€ x 24 ans = 72.000€
24 ans et plus...	36.000€/an : 12 x 9,4 = 28.200€	36.000€ x 2 ans = 72.000€

Sachez que :

- ⇒ La rupture entraîne votre radiation des cadres et vous n'êtes plus fonctionnaire.
- ⇒ Vous avez droit aux allocations chômage sous certaines conditions.
- ⇒ En cas d'engagement à servir l'Etat après une formation, vous devez en avoir accompli la totalité de la durée.
- ⇒ Tout nouvel agent (fonctionnaire ou contractuel) doit certifier sur l'honneur ne pas avoir perçu l'ISRC au cours des 6 ans précédant son recrutement.
- ⇒ L'IDV (Indemnité de Départ Volontaire) est supprimée sauf en cas de restructuration.

Et aussi :

- ⇒ Après 24 ans d'ancienneté, les années ne sont plus prises en compte dans le calcul de l'ISRC,
- ⇒ La rupture conventionnelle n'est pas un droit : peu de négociations seront possibles!!!

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à nous contacter.

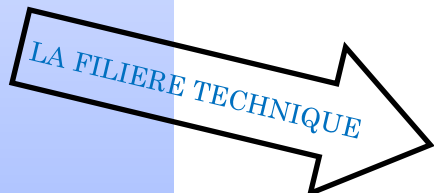


L'année des dernières CAP de Promotion



CORPS	DATES PRÉVISIONNELLES
CATÉGORIE A	
Attaché d'administration Hors Classe et Echelon Spécial (au titre du GRAF)	Mardi 7 Avril 2020
CATÉGORIE B	
SACE	Jeudi 25 Juin 2020
C en B (SACN)	Mardi 30 Juin 2020
SACS	Jeudi 2 Juillet 2020
CATÉGORIE C	
AAP 1 ^{ère} classe	Mardi 23 Juin 2020
AAP 2 ^{ème} classe	

Pour info : Les CAP de promotion du B en A et d'Attaché Principal au titre de 2020 se sont tenues en Décembre 2019



CORPS	DATES PRÉVUES CCP et CAP
CATÉGORIE A	
Ingénieur Economiste de la Construction (IEC)	Mardi 29 Septembre 2020
CATÉGORIE B	
Ingénieur Adjoint	Vendredi 5 Juin 2020
Technicien de Laboratoire des ENSM * TLCE	Mercredi 4 Novembre 2020
CATÉGORIE C	
ATP 1 et ATP 2	Jeudi 17 Septembre 2020
APST 1 et APST 2	

ET ENSUITE !!!

Les Lignes Directrices de Gestion ont été étudiées avec les fédérations syndicales au niveau ministériel en janvier 2020.

Ces LDG sont maintenant déclinées au niveau directionnel, tant en matière de mobilité qu'en matière de « promotion et de valorisation des parcours professionnels ».

Un groupe de travail en administration centrale s'est tenu ce 19 Février portant sur le volet « mobilité ».

Les discussions sur les LDG « promotions » débiteront en Mars prochain pour un effet au 1er janvier 2021.

En conséquence, les promotions du B en A et au grade d'Attaché Principal au titre de 2021 seront donc soumises à ces nouvelles modalités.



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) en matière de « mobilité »

Ces LDG « mobilité » ont été discutées en Groupe de Travail le 19 février dernier : voici les principaux éléments du projet qui devrait être validé au CTAC du 2 mars prochain.

Ces LDG s'appliqueront à tous les agents (fonctionnaires et contractuels) avec un ensemble « d'outils » mis à disposition pour « favoriser » une mobilité :

- ◇ *Le site PASSERELLES qui est censé suivre le parcours d'un agent dans sa mobilité;*
- ◇ *Des fiches de postes vacants sur Place de l'Emploi Public (PEP) et sur PASSERELLES;*
- ◇ *Des accompagnateurs tels que les Conseillers Mobilités Carrières (CMC), la Délégation à l'Encadrement Supérieur (DES) et/ou la Mission Suivi Personnalisée et Parcours Professionnels (MS3P).*

Pour information :

- * En cas de *mobilité sur un poste moins « coté »*, la cotation du poste antérieur sera conservée.
- * *Le volet « Formation » sera introduit à la demande unanime des OS.*

Les demandes d'intégration, dans les corps gérés par le SG, devront maintenant être étudiées après une durée de détachement ≥ 3 ans sans excéder 5 ans (délai maximum).

En cas de contestation, l'expérimentation d'une médiation RH sera mise en place.

L'agent pourra s'y rendre avec un collègue voire un « élu » syndical.

Les priorités légales de mutation seront définies : notamment le rapprochement du conjoint ou partenaire, le handicap de l'agent, des fonctions exercées dans un quartier « difficile » en terme de sécurité...A été demandé l'ajout d'une autre priorité, celle des parents d'enfants handicapés .

Mais...

l'autorité hiérarchique conservera son pouvoir d'appréciation dans l'intérêt du service!

Des durées minimales et maximales seront également fixées :

- ◇ 2 ans au minimum sur un 1er poste, à l'issue d'un concours,
- ◇ Des mobilités régulières pour chaque agent avec une durée d'affectation entre 2 et 5 ans,
- ◇ Une période maximale de 5 ans sur un poste de chef de bureau : au-delà, le poste est ouvert d'office à la mobilité.

Les textes simplifiés...Un exemple : la DAE...

Une réunion s'est tenue le 19 février concernant la réorganisation de la DAE : un autre exemple après la DGE où l'administration met au rebus, l'architecture « historique » des directions en adoptant une vision transversale et non plus verticale.

Cela répond à une exigence gouvernementale qui « favorise » une certaine idée du mode projet et simplifie les arrêtés des directions en excluant les entités inférieures aux sous-directions pour « réduire les échelons hiérarchiques et diminuer le poids des activités récurrentes »...

Mais, sans augmenter le nombre d'encadrant...tout en prévoyant la baisse des effectifs !!!

Cette simplification a été rejetée par toutes les organisations syndicales d'administration centrale au CTAC du 19 novembre 2019.

Et seuls les organigrammes détailleront les bureaux...

La DAE se montre « bon élève » puisque qu'une seule sous-direction apparaîtra dans l'arrêté : mais l'organigramme présentera 2 départements au même niveau que cette sous-direction avec des bureaux, des pôles et des missions : un vrai bric à brac...

En fait, la DAE - en voulant optimiser son « Plan d'action d'économies budgétaires achats » - n'a pas informé ses agents en amont : ce qui a généré un mal-être ambiant où chacun s'inquiétait de sa future place et où planait la « menace » d'être remis à disposition du SG...

Et ce ne sont, ni les réunions qui ont suivis, ni le questionnaire où seuls les éléments positifs ont été mis en avant, qui ont permis de rassurer les agents.

**L'UNSA-Cefi sera particulièrement attentive à l'impact humain
d'une telle R'Evolution...**

LES PERSONNELS TECHNIQUES



Suite à nos revendications... Enfin des avancées pour les CSI et les APST...: les oubliés du PPCR

Le 19 décembre 2019, le Service des Ressources Humaines a enfin proposé 2 mesures d'importance pour améliorer la carrière des Chefs de Service Intérieur (CSI) d'une part et des Agents Principaux des Services Techniques (APST) d'autre part :

- ⇒ Tous les CSI 2ème classe vont être reclassés dans le grade d'APST 2ème classe à compter du 01/01/2020 avec effet sur la paye de mai 2020.
Il en sera de même pour les CSI 1ère classe reclassés en APST 1ère classe.
Conditionné à l'acceptation de l'agent, chacun recevra son reclassement pour accord.
- ⇒ Les APST 2ème classe, au 5ème et 6ème échelon et partant en retraite, vont pouvoir demander une réintégration dans le corps des adjoints techniques pour bénéficier du calcul des droits à pension correspondante qui leur sera profitable.
Cette décision irrévocable doit intervenir au moins 6 mois avant la date effective de départ en retraite afin de bénéficier de l'échelon de rémunération supérieur du corps des adjoints techniques dans le calcul des droits à pension.
Les effets du reclassement sur le régime indemnitaire seront neutralisés sur 6 mois : ainsi, le montant de la partie forfaitaire sera maintenu et les heures supplémentaires seront indemniées dans les mêmes conditions.
Attention : en cas de maintien en activité au-delà de 6 mois, le régime indemnitaire sera ajusté au regard du reclassement dans le corps d'origine (celui d'APST...).

L'ACTION SOCIALE de PARIS Le Groupe de Travail du 28 Janvier 2020

Ce groupe de travail dans le cadre du CDAS a porté sur les sujets suivants :

Les colonies de vacances de la Toussaint sont maintenant traitées sous la forme d'un marché régional diffusé sur PLACE, le site des achats de l'Etat. Cette nouvelle procédure implique que le CDAS ne choisit plus un séjour « clé en main » mais demande aux prestataires des propositions comprenant les thèmes qui ont été appréciés les années précédentes (Ex : Quiberon-Vulcania...) avec un accent particulier sur la qualité de l'hébergement, de la nourriture et des activités.

Et la grille tarifaire en vigueur a été maintenue à la majorité des avis.

Les nouvelles sorties « retraités » : Parmi 6 propositions, la visite du château et des jardins de Bizy dans l'Eure avec déjeuner et après-midi dansant a été choisie (sur la base de 400 personnes). Par ailleurs, 2 propositions d'activités sur la période Septembre/Juin ont été retenues à titre d'expérimentation :

- ◇ Séances de sophrologie au prix de 40€ la période (1 séance d'1H/mois)
- ◇ Cours d'art et de dessin au prix de 100€ la période (1 séance d'1H30 par mois).

Et Les sorties « actifs-retraités » : Les 15 propositions seront examinées lors de l'Assemblée Générale du 17 Mars 2020.

Le Café « des aidants » : Un lieu de rencontre où une assistante sociale et une psychologue répondent aux interrogations des aidants. Ce café est accueilli favorablement et fonctionne avec un budget de 1.000€. Il devrait être reconduit si un budget peut être dégagé pour 2020.

S'agissant des centres de vacances enfants/adolescents, nous avons souhaité :

- ⇒ des déplacements en train,
- ⇒ des séjours plus à proximité durant une période courte,
- ⇒ des activités sportives privilégiant l'environnement et l'écologie,
- ⇒ Et des coûts pour la famille inférieurs à 900€.

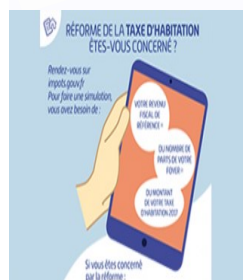
Nous avons également demandé qu'une publicité plus large soit effectuée via un mail à tous les agents.

Nous vous apporterons prochainement des informations sur la suite donnée à ces sujets.

Avis
UNSA-Cefi

LE SAVIEZ - VOUS ?

Vers la suppression totale de la Taxe d'Habitation en 2023 sur la résidence principale



Années	Le calendrier de la mesure progressive
2018	Un allègement de 30% pour 80% des foyers fiscaux
2019	Un allègement de 65% pour 80% des foyers fiscaux
2020	La suppression totale pour ces 80% de foyers fiscaux
2021	Un allègement de 30% pour les 20% de foyers restants
2022	Un allègement de 65% pour les 20% de foyers restants
2023	La suppression totale pour ces 20% de foyers fiscaux

<https://www.impots.gouv.fr/portail/simulateur-de-la-reforme-de-la-taxe-dhabitation-pour-2020>

La taxe d'habitation sera désormais appliquée sur les seules résidences secondaires (environ 3 millions en France) et autres locaux meublés non affectés à l'habitation principale.

La fin de la déclaration de revenus pour bientôt

La 1ère étape va concerner près de 12 millions de contribuables ayant une situation financière basique (revenus stables et réguliers, sans crédit d'impôt et avec une situation familiale et un domicile inchangés).



La suppression de la pénalité financière des patients sans médecin traitant

Suite à la pénurie de médecins traitants et au refus d'1 médecin sur 2 de prendre de nouveaux patients à ce titre—5,4 millions de français sans médecin traitant—, la Caisse d'Assurance Maladie a décidé de supprimer cette pénalité de remboursement mais il faudra prouver ces faits.

Ainsi le remboursement sera effectué à nouveau sur la base de 70% soit 17,50€ contre 30% auparavant soit 7,50€.



EXCEPTIONS

CONSULTER UN MEDECIN AUTRE QUE SON MEDECIN TRAITANT

Des revenus « Le bon coin, Airbnb...désormais déclarés au fisc

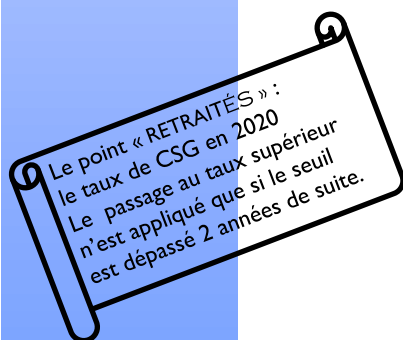
Depuis le 01/01/2020, ces plateformes vous apportant des revenus supplémentaires sont tenues d'informer l'administration fiscale des sommes perçues par leur intermédiaire.

Sachez que votre obligation de déclaration se situe au-delà des 305€ reçus (ou 760€ en cas de location de biens immobiliers) : en dessous de ces paliers, rien à déclarer et donc pas d'impôt à acquitter.

Déjà depuis le 01/01/2019, ces sites devaient vous adresser avant le 31/01 de chaque année, un récapitulatif annuel des revenus.



#88860796



La situation familiale	Le taux de CSG sur la pension est déduit du revenu fiscal de référence (RFR)	
Vous vivez seul (e)	* Exonéré	RFR ≤ 11.306€
	* Taux de 3,8%	RFR > 11.306€ et ≤ 14.781€
	* Taux de 6,6%	RFR > 14.781€ et ≤ 22.941€
	* Taux de 8,3%	RFR > 22.941€
Vous vivez en couple (marié ou pacsé)	* Exonéré	RFR ≤ 17.344€
	* Taux de 3,8%	RFR > 17.344€ et ≤ 22.673€
	* Taux de 6,6%	RFR > 22.673€ et ≤ 35.189€
	* Taux de 8,3%	RFR > 35.189€
Seul ou en couple, vous avez 1 ou plusieurs personnes à charge : des plafonds majorés par 1/2 charge fiscale supplémentaire de :	* Taux de 0%	3.019€
	* Taux de 3,8%	3.946€
	* Taux de 6,6% et 8,3%	6.124€

* Le RFR : sur le dernier avis fiscal dans le cadre « vos références ».

