



## SOMMAIRE

Modification du dispositif indemnitaire des attachés

Barèmes indemnitaires

Question diverses

## SPÉCIAL RIFSEEP MODIFICATION DU DISPOSITIF INDEMNITAIRE DES ATTACHÉS

LORS DU CTR DU 11 DÉCEMBRE 2019, LA DIRECTION A SOUMIS À L'AVIS DES ÉLUS L'ARRÊTÉ D'ADHÉSION AU RIFSEEP. A CETTE OCCASION LA CFDT A RÉAFFIRMÉ SON OPPOSITION À TOUT SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION AU MÉRITE. LES ÉLUS CFDT SE SONT ABSTENUS DANS LA MESURE OÙ CE NOUVEAU RÉGIME EST MOINS OPAQUE QUE LE PRÉCÉDENT.

Par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le gouvernement instaure un nouveau dispositif indemnitaire pour tous les fonctionnaires de l'État, qui a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires existants.

Le RIFSEEP des agents de catégorie C a été mis en place en 2016, celui des agents de catégorie B en 2017. Celui des agents de catégorie A devait se déployer en 2018, mais l'absence d'accord budgétaire de la part de Bercy l'a mis en attente.

Après une interruption des travaux en 2017, le RIFSEEP des A est de nouveau d'actualité.

Son déploiement est prévu pour 2020.

### OBJECTIF

L'objectif du RIFSEEP - le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel - est de remplacer la majorité des primes et indemnités existantes pour les fonctionnaires.

Toutes les primes ne sont pas concernées : le RIFSEEP n'impacte ni l'Indemnité de Résidence, ni l'Indemnité Mensuelle de Technicité (IMT), ni l'Indemnité Dégressive, ni la

GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat), ni la NBI.

La prime de supervision n'est pas incluse dans les barèmes de l'IFSE, elle sera versée en complément, sur une ligne séparée sur les bulletins de paye. Elle n'est pas impactée par le RIFSEEP.

### CE QUI CHANGE

Les grands changements apportés par l'adhésion au RIFSEEP sont les suivants :

- Regroupement de toutes les primes liées à la fonction en une seule indemnité, l'IFSE (Indemnité de Fonctions Sujétions Expertise)

L'IFSE remplace l'indemnité administrative et technicité (IAT) / l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), la prime de rendement (PR), l'allocation complémentaire de fonctions (ACF), la prime de qualification informatique (TAI) et la prime de fonction.

- Création d'un barème définissant cette indemnité (cf pages 3 et 4).

Le montant de l'IFSE des attachés est fonction de la localisation Île-de-France/Province, du grade, de l'échelon, du bénéfice de la TAI ou non et de la fonction occupée.

Les agents sont répartis en quatre groupes correspondant à la cotation des postes dans les campagnes de mobilités :

- groupe 4 : postes de niveau attaché
- groupe 3 : postes de niveau attaché confirmé
- groupe 2 : postes de niveau administrateur
- groupe 1 : postes de niveau administrateur hors classe (hors liste)

À l'intérieur de chaque groupe, plusieurs types de fonctions sont distingués pour prendre en compte leurs spécificités, plusieurs niveaux étant dédiés aux qualifications informatiques.

À chaque type de fonction correspond un barème, dans le respect des plafonds et planchers fixés par l'arrêté.

Ainsi, un attaché sur un poste de niveau attaché confirmé aura une IFSE supérieure à celui d'un attaché sur un poste de niveau attaché.

## IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION

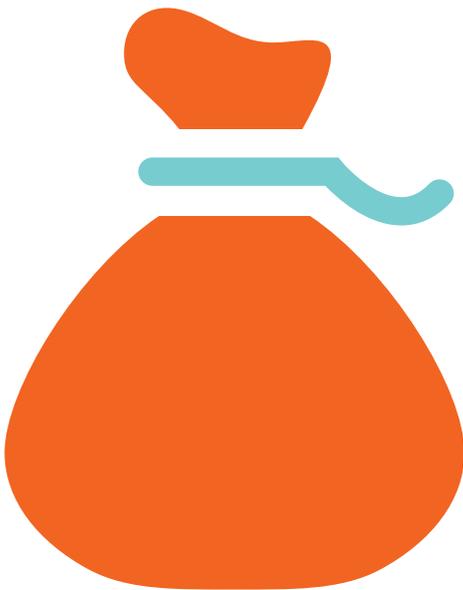
● Dans le nouveau système, un attaché verra sa rémunération augmenter suite à une mobilité vers un poste de niveau supérieur, tandis que dans le système actuel, seuls les promotions de grade ou franchissements d'échelon peuvent mener à une augmentation des primes.

● Progression des primes à chaque franchissement d'échelon, au lieu de tous les deux échelons dans le système actuel.

● Remplacement des bonus actuels par une composante facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA) pour valoriser l'Engagement Professionnel.

Il remplacera donc la « note prime » et les « satisfactions particulières », mais sera attribué de manière semblable.

Pour la CFDT, la création d'un barème pour l'IFSE clarifie la rémunération des attachés. En effet, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.



Le dispositif est très différent du système actuel.

Pour les agents qui auraient une IFSE inférieure à la somme de leurs primes actuelles, une garantie différentielle sera mise en place pour maintenir leur niveau.

Le décret n°2014-513 prévoit que la garantie soit conservée jusqu'à la date du prochain changement de fonctions. Cependant, l'Insee propose de prolonger la garantie :

- en cas de changement de fonction au sein d'un même groupe,
- en cas de changement de fonction vers un groupe supérieur (le montant de la garantie peut dépasser l'effet de changement de barème en cas de promotion).

Cette garantie s'atténuera naturellement en cas de promotion au grade supérieur ou de franchissement d'échelon.

Elle sera maintenue sans limitation de durée jusqu'à ce qu'elle disparaisse quand l'IFSE d'un agent aura atteint le niveau de primes du dispositif actuel. Ce qui se fera après quelques franchissements d'échelons pour la majorité des attachés bénéficiant d'une garantie.

L'IFSE d'un agent ne pourra baisser que dans le cas d'une mobilité d'Île-de-France vers la province, ou dans le cas d'un passage vers un poste d'un groupe inférieur.

Dans le projet de loi de Finances de 2020 (justification au 1er euro), un budget de 1,5M€ est attribué pour la mise en place du RIFSEEP en faveur des agents de catégorie A.

## AGENTS CONCERNÉS

Le RIFSEEP concerne les agents appartenant au corps des attachés, y compris les attachés en SSM et les attachés occupant un poste de niveau B. Les agents de catégories B et C y sont déjà passés.

Les élèves-attachés de l'ENSAI ne toucheront pas d'IFSE.

Dans le cas des retours suite à un détachement ou une disponibilité, le barème du RIFSEEP s'appliquera sans qu'il puisse y avoir de garantie différentielle.

Par contre, pour tous les agents en situation de non-activité (congrés parentaux, congrés longue maladie...), la Direction confirme qu'une garantie différentielle sera bien mise en place.

Le RIFSEEP des administrateurs et inspecteurs de l'Insee sera traité ultérieurement.

## DATE D'APPLICATION

Le RIFSEEP sera mis en paiement à partir de mai 2020 sans rétroactivité.

Il est légalement révisable tous les 4 ans.

Pour les agents B et C, la révision devrait avoir lieu en 2020.

Un outil de calcul des garanties sera mis en place.

LIEN VERS LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION :

<https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dg-sg/home/ressources-humaines/politique-de-remuneration/regles-indemnitaires/baremes-des-primes.html>

LIEN VERS LA RUBRIQUE PRIMES DE L'OGD :

<https://portail.csrh-insee.fr/Default.aspx?pageld=1043&pageParentId=1008>

# BARÈMES INDEMNITAIRES

ILE-DE-FRANCE		PLAFOND : 23 030 €			PLAFOND : 27 540 €			PLAFOND : 35 700 €		PLAFOND : 40 290 €		
Grade	Éche- lon	Groupe 4 (poste At- taché)			Groupe 3 (poste Atta- ché confirmé)			Groupe 2 (poste Admi- nistrateur)		Groupe 1 (poste hors liste)		
		Chargé d'études/ prod.	Analyste	CPI/CRA/PSE	Chargé d'études/ prod.	Analyste	CPI/CRA/PSE	Chargé d'études/ prod.	Chef de service en DR / experts inf. ass.	Expert/ chargé de mission	Chef de service en DR	Chef de division DG
Attaché statisticien hors classe	7-3	-	-	-	27 540	27 540	27 540	31 179	33 179	31 179	34 179	35 179
	7-2	-	-	-	27 540	27 540	27 540	31 077	33 077	31 077	34 077	35 077
	7-1	-	-	-	27 540	27 540	27 540	30 975	32 975	30 975	33 975	34 975
	6ème	-	-	-	27 540	27 540	27 540	30 671	32 671	30 671	33 671	34 671
	5ème	-	-	-	27 540	27 540	27 540	29 623	31 623	29 623	32 623	33 623
	4ème	-	-	-	27 540	27 540	27 540	28 735	30 860	28 735	31 735	32 735
	3ème	-	-	-	26 857	27 540	27 540	27 357	30 700	27 599	30 599	31 599
	2ème	-	-	-	25 479	27 359	27 540	26 300	30 060	26 961	29 961	30 961
1er	-	-	-	24 420	26 300	27 540	26 140	29 900	26 787	29 787	30 787	
Chef de mission	8-3	-	-	-	-	-	-	31 179	33 179	-	-	-
	8-2	-	-	-	-	-	-	31 077	33 077	-	-	-
	8-1	-	-	-	-	-	-	30 975	32 975	-	-	-
	7ème	-	-	-	-	-	-	30 671	32 671	-	-	-
	6ème	-	-	-	-	-	-	29 780	31 780	-	-	-
	5ème	-	-	-	-	-	-	29 623	31 623	-	-	-
	4ème	-	-	-	-	-	-	28 735	30 860	-	-	-
	3ème	-	-	-	-	-	-	27 357	30 700	-	-	-
	2ème	-	-	-	-	-	-	26 300	30 060	-	-	-
1er	-	-	-	-	-	-	26 140	29 900	-	-	-	
Attaché statisticien principal	10ème en 2021	23 030	23 030	23 030	26 465	27 540	27 540	27 165	29 665	-	-	-
	9ème	23 030	23 030	23 030	26 165	27 540	27 540	26 865	29 365	-	-	-
	8ème	23 030	23 030	23 030	25 852	27 540	27 540	26 552	29 052	-	-	-
	7ème	23 030	23 030	23 030	25 539	27 419	27 540	26 239	28 739	-	-	-
	6ème	23 030	23 030	23 030	24 781	26 661	27 540	25 481	28 540	-	-	-
	5ème	23 030	23 030	23 030	23 858	25 738	27 418	24 558	28 418	-	-	-
	4ème	22 634	23 030	23 030	22 934	24 814	26 494	23 634	27 494	-	-	-
	3ème	21 605	23 030	23 030	21 905	23 785	25 465	22 605	26 465	-	-	-
	2ème	20 681	22 361	23 030	20 981	22 861	24 541	21 681	25 541	-	-	-
1er	19 770	21 450	23 030	20 070	21 950	23 630	20 770	24 630	-	-	-	
Attaché statisticien	11ème	20 219	23 030	23 030	20 519	23 599	24 879	-	-	-	-	-
	10ème	19 881	22 761	23 030	20 181	23 261	24 541	-	-	-	-	-
	9ème	18 866	21 746	23 026	19 166	22 246	23 526	-	-	-	-	-
	8ème	17 851	20 731	22 011	18 151	21 231	22 511	-	-	-	-	-
	7ème	16 837	19 717	20 997	17 137	20 217	21 497	-	-	-	-	-
	6ème	15 822	18 702	19 982	16 122	19 202	20 482	-	-	-	-	-
	5ème	15 250	18 130	19 410	15 550	18 630	19 910	-	-	-	-	-
	4ème	14 750	17 630	18 910	15 050	18 130	19 410	-	-	-	-	-
	3ème	13 240	16 120	17 400	13 810	16 690	17 970	-	-	-	-	-
	2ème	13 020	15 900	17 180	13 590	16 470	17 750	-	-	-	-	-
1er	12 020	14 900	16 180	12 820	15 700	16 980	-	-	-	-	-	

PROVINCE		PLAFOND : 22 530 €			PLAFOND : 27 040 €				PLAFOND : 34 700 €		PLAFOND : 39 290 €		
Grade	Échelon	Groupe 4 (poste Attaché)			Groupe 3 (poste Attaché confirmé)				Groupe 2 (poste Administrateur)		Groupe 1 (poste hors liste)		
		Chargé d'études/ prod.	Analyste	CPI/CRA/ PSE	Chargé d'études/ prod.	Analyste	CPI/CRA/ PSE	Chef de service en DR	Chargé d'études/ prod.	Chef de service en DR / experts inf. ass.	Expert/ chargé de mission	Chef de service en DR	Chef éta- blissement
Attaché statisticien hors classe	7-3	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	30 179	32 179	30 179	33 179	34 179
	7-2	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	30 077	32 077	30 077	33 077	34 077
	7-1	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	29 975	31 975	29 975	32 975	33 975
	6ème	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	29 671	31 671	29 671	32 671	33 671
	5ème	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	28 623	30 623	28 623	31 623	32 623
	4ème	-	-	-	27 040	27 040	27 040	27 040	27 735	29 735	27 735	30 735	31 735
	3ème	-	-	-	25 857	27 040	27 040	27 040	26 357	29 294	26 599	29 599	30 599
	2ème	-	-	-	24 479	26 159	27 040	25 979	25 296	28 656	25 961	28 961	29 961
	1er	-	-	-	23 413	25 093	26 462	24 602	25 122	28 482	25 787	28 787	29 787
Chef de mission	8-3	-	-	-	-	-	-	-	30 179	32 179	-	-	-
	8-2	-	-	-	-	-	-	-	30 077	32 077	-	-	-
	8-1	-	-	-	-	-	-	-	29 975	31 975	-	-	-
	7ème	-	-	-	-	-	-	-	29 671	31 671	-	-	-
	6ème	-	-	-	-	-	-	-	28 780	30 780	-	-	-
	5ème	-	-	-	-	-	-	-	28 623	30 623	-	-	-
	4ème	-	-	-	-	-	-	-	27 735	29 735	-	-	-
	3ème	-	-	-	-	-	-	-	26 357	29 294	-	-	-
	2ème	-	-	-	-	-	-	-	25 296	28 656	-	-	-
1er	-	-	-	-	-	-	-	25 122	28 482	-	-	-	
Attaché statisticien principal	10ème en 2021	22 530	22 530	22 530	25 965	27 040	27 040	27 040	26 665	29 165	-	-	-
	9ème	22 530	22 530	22 530	25 665	27 040	27 040	27 040	26 365	28 865	-	-	-
	8ème	22 530	22 530	22 530	25 352	27 040	27 040	27 040	26 052	28 552	-	-	-
	7ème	22 530	22 530	22 530	25 039	26 759	27 040	26 739	25 739	28 239	-	-	-
	6ème	22 530	22 530	22 530	24 281	26 001	27 040	25 981	24 981	28 040	-	-	-
	5ème	22 530	22 530	22 530	23 358	25 078	26 598	25 058	24 058	27 598	-	-	-
	4ème	22 134	22 530	22 530	22 434	24 154	25 674	24 134	23 134	26 674	-	-	-
	3ème	21 105	22 530	22 530	21 405	23 125	24 645	23 105	22 105	25 645	-	-	-
	2ème	20 181	21 701	22 530	20 481	22 201	23 721	22 181	21 181	24 721	-	-	-
1er	19 270	20 790	22 310	19 570	21 290	22 810	21 270	20 270	23 810	-	-	-	
Attaché statisticien	11ème	19 719	22 419	22 530	20 019	22 919	24 119	-	-	-	-	-	-
	10ème	19 381	22 081	22 530	19 681	22 581	23 781	-	-	-	-	-	-
	9ème	18 366	21 066	22 266	18 666	21 566	22 766	-	-	-	-	-	-
	8ème	17 351	20 051	21 251	17 651	20 551	21 751	-	-	-	-	-	-
	7ème	16 337	19 037	20 237	16 637	19 537	20 737	-	-	-	-	-	-
	6ème	15 322	18 022	19 222	15 622	18 522	19 722	-	-	-	-	-	-
	5ème	14 750	17 450	18 650	15 050	17 950	19 150	-	-	-	-	-	-
	4ème	14 250	16 950	18 150	14 550	17 450	18 650	-	-	-	-	-	-
	3ème	12 740	15 440	16 640	13 180	15 880	17 080	-	-	-	-	-	-
	2ème	12 520	15 220	16 420	12 960	15 660	16 860	-	-	-	-	-	-
1er	11 520	14 220	15 420	12 180	14 880	16 080	-	-	-	-	-	-	

## COMMENT SE SITUENT LES BARÈMES DE L'INSEE PAR RAPPORT À CEUX DE L'ADMINISTRATION CENTRALE ?

Les premiers échelons du barème sont alignés sur ceux de l'administration centrale.

Le plafond des groupes 1 à 3 sont identiques tandis que le plafond de l'Insee est supérieur pour le groupe 4. Tous les plafonds en région sont supérieurs à ceux observés en administration centrale.

La progression des primes est plus élevée à l'Insee qu'en administration centrale.

## COMMENT SERA DÉTERMINÉ LE CIA ?

Le CIA sera fixé par les notateurs (Directeurs à la DG, Directeurs régionaux, Chefs de SSM) qui disposeront chaque année d'une enveloppe à cet effet.

Le premier CIA sera versé en janvier 2021.

Le bonus versé en 2019 représentait en moyenne 5 % de la base indemnitaire des attachés. Il est passé de 0,8 à 5%.

La Direction affiche une volonté de faire progresser d'ici 2022 le taux du CIA à 15 %, plafond prévu par le décret.

La CFDT déplore le manque d'objectivité dans l'attribution du futur CIA et des bonus actuels. Celle-ci est faite à la discrétion de chaque directeur.

Le seul critère à respecter est de s'assurer que la répartition n'est pas trop inégale. C'est-à-dire que le CIA d'un agent doit être compris entre 0 et un maximum de 2,5 fois la part que son grade représente dans l'enveloppe globale.

Les décisions sont donc prises sans critère objectif, ni contestable.

## QUE SE PASSE-T-IL POUR LES CARRIÈRES INFORMATIQUES ? QUEL EST L'IMPACT DE L'OBTENTION DES QUALIFICATIONS ?

Il y a 2 types de fonctions spécifiques à l'informatique dans les groupes 3 et 4 : les fonctions d'analyste et de chef de projet informatique (CPI). Pour bénéficier du barème de ces fonctions spécifiques, les conditions sont les mêmes que pour l'obtention de la prime informatique actuellement : il faut occuper une fonction informatique et avoir obtenu la qualification informatique correspondante.

Un agent sur un poste informatique qui obtiendrait une qualification informatique alors qu'il bénéficie d'une garantie différentielle verrait son IFSE augmenter conformément au barème. Il conservera cependant une garantie si l'IFSE pour une fonction analyste ou CPI est inférieure aux primes qu'il touchait avant le passage au RIFSEEP.

La Direction n'a pas précisé ce qui se passerait pour un agent touchant actuellement la prime informatique et qui changerait de fonction pour un poste de chargé d'études au sein du même groupe. En théorie il serait amené à perdre sa garantie.

## COMMENT LE MANAGEMENT EST-IL PRIS EN COMPTE DANS LES BARÈMES ?

Les barèmes ne prévoient pas de différence selon le niveau d'encadrement dans les groupes 3 et 4. L'IFSE sera le même pour un poste sans management ou avec management.

Le management n'est pris en compte que pour les chefs de service en DR et chefs de division à la DG.

## QUELLE SERA LA COMMUNICATION FAITE AUX AGENTS ?

Chaque agent recevra une notification individuelle sur le groupe auquel appartient son poste actuel, le montant de son IFSE et la mise en place d'une garantie différentielle si l'IFSE est inférieure aux primes du barème actuel.

Lors de la campagne de mobilité, le groupe auquel appartient chaque poste ouvert sera clairement indiqué sur les fiches de poste.

Les barèmes seront mis à disposition des agents sur l'Intranet dans la rubrique politique de rémunération. Ils devraient également être disponibles sur l'OGD.

Avec le RIFSEEP des attachés, la Direction fait un nouveau pas vers la rémunération au mérite via le CIA. La CFDT désapprouve la rémunération au mérite par son manque de critères objectifs et contestables.



# QUE DEVIENDRONT LES PRIMES AVEC LE RIFSEEP LORS D'UNE MOBILITÉ ?

La CFDT craint qu'une telle réforme puisse avoir des répercussions sur la mobilité : certains postes seront délaissés au profit d'autres, un agent une fois ancré à un poste « bien côté » ne voudra plus faire de mobilité, sauf vers un poste supérieur.

Pour les agents touchant la prime TAI et qui seraient amenés à quitter leur poste vers un autre ne relevant pas de cette même prime, nous demandons que ces derniers bénéficient de la garantie indemnitaire contrairement à la décision de la Direction.

La CFDT a demandé que la garantie de salaire soit conservée en cas de mobilité contrainte. Si un agent se retrouve obligé de prendre un poste d'un groupe inférieur, notamment suite à la fermeture du sien, cela ne doit pas se répercuter sur son salaire. La Direction n'a pas apporté de réponse sur ce point.

Ce nouveau système pose également le problème de sous-cotation ou de sur-cotation des postes selon les établissements.

La CFDT s'assurera que les agents soient informés en temps voulu de la cotation de leur poste, que les postes disponibles dans chaque groupe évoluent avec la démographie afin que chaque agent puisse facilement dérouler une carrière s'il le souhaite.

Enfin la CFDT déplore l'absence de données chiffrées sur l'impact du RIFSEEP par localisation (Île-de-France ou Province), par genre ainsi que sur les agents qui recevaient la prime informatique.

VOTES : 0 POUR / 5 CONTRE CGT SUD/ 5 ABSTENTIONS (3 CFDT CFTC + 1 CFE CGC + 1 FO)



## POUR ALLER PLUS LOIN

Décret

[décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel \(RIFSEEP\)](#)

Circulaire du 5 décembre 2014.

PLF : <https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-documents-annexes-annee/exercice-2020/projet-loi-finances-2020-mission-economie#resultat>

Les documents du GT du CTR sont disponibles sur

<https://www.agora.insee.fr/cms/sites/dq-sg/home/dialogue-social/ctr-et-gt-ctr/groupes-de-travail-du-ctr-releve.html>

### VOS ÉLUS CFDT AU COMITÉ TECHNIQUE DE RÉSEAU DE L'INSEE

**Nathalie BAILLY**, Grand Est,  
Secrétaire nationale, 06 26 84 65 14

**Antony BARILLE**, Occitanie  
Secrétaire national adjoint

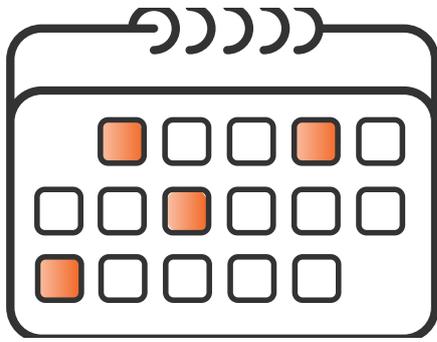
**Valérie VILLACRES**,  
Enquêtrice, Nouvelle Aquitaine

**Stéphane DUPIN**, Auvergne Rhône-Alpes,

**Alexandra PETIT**, Normandie

**Nguyen-Tu THANH**, PACA

# CALENDRIER DES INSTANCES 2020



Voici les rencontres avec l'administration auxquelles nous sommes d'ores et déjà conviés en 2020.

N'hésitez pas à nous solliciter si vous souhaitez voir porté un sujet en particulier auprès de l'administration à ces occasions.

<b>Commission Administrative Paritaire</b>	
Réunion d'échanges sur les mobilités des attachés	23 mars 2020
GT de la CAP n°3 des attachés (mobilité)	23 avril 2020
CAP n°3 des attachés (recrutement au choix, avancement au grade d'attaché hors classe, titularisation)	09 juillet 2020
CAP n°3 des attachés (avancement au grade d'attaché principal)	08 octobre 2020
CCP chargés de mission et contractuels de niveau A, B et C (avancement au niveau 1 ou 2)	02 avril 2020
<b>Comité Technique de Réseau</b>	
Droits syndicaux, lignes directrices de gestion	Jeudi 19 mars 2020
Arrêté d'organisation ; rapport d'activité et bilan social ; jours de fermeture 2021	Jeudi 25 juin 2020
CHSCT, bilans Handicap et SST, Arrêté de restructuration (éventuel), <b>Statut des A+</b>	Jeudi 5 novembre 2020
<b>Groupe de travail du CTR</b>	
DSE : Tourisme 3 (ouverture de l'application en février)	Mardi 21 janvier 2020
Délais de route et politique voyage Concours B	Jeudi 30 janvier 2020
DRH : <b>Lignes directrices de gestion</b> Organisation des GT CAP CCP	Mardi 4 février 2020
SG : Insee 2025 DRH : Lignes directrices de gestion - suite Ucat : Observatoire interne / enquête Ipsos DDAR : Action régionale	Mardi 3 mars 2020
DSDS : Enquêtes ménages Multimode	Mardi 24 mars 2020
DRH : Télétravail, statut des A+	Mardi 12 mai 2020
DSE : Sirene 4, DSDS : Siera	Mardi 26 mai 2020
DRH, DAFPTM : Organisation des travaux (suites CDPTT), formation, et bilan des enseignements du CEFIL	Mardi 9 juin 2020
DCVCT : Préparation CTR HSCT	Mardi 30 juin 2020
DSDS : Enquêtes ménages et prix	Mardi 7 juillet 2020
DSI : Datacenter, migration Osny, bilan de la création des SNDI	17 novembre 2020
DSDS : Enquêtes ménages et prix	Mardi 1er décembre 2020
DAFPTM : Organisation des travaux (DAFPTM), budget 2021	Mardi 15 décembre 2020

Je soussigné(e)	Mme <input type="checkbox"/>	M. <input type="checkbox"/>	
Nom :		Prénom :	
Date de naissance : / /		<b>ADHÈRE À LA CFDT</b>	
<b>Coordonnées personnelles</b>			
Adresse :		Mél personnel :	
		Téléphone portable :	
<b>Renseignements professionnels</b>			
N° d'agent ou matricule :		Mél prof :	
Direction :			
Service d'affectation :		Téléphone professionnel :	
Ville :		Portable professionnel :	
<b>RÉFÉRENCES POUR LA COTISATION ANNUELLE</b>			
Grade :			
Catégorie (A ou B ou C) :			
Echelon :			
Indice :			
Quotité de travail :		%	
Salaire imposable mensuel :			

**Remettez ce bulletin  
à un militant  
ou  
rendez-vous sur  
[finances.cfdt.fr](https://finances.cfdt.fr)**



## MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

<b>Référence unique de mandat</b>                     (à compléter par le syndicat)	<b>Type de paiement : Récurrent</b>
En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.	
<b>CRÉANCIER : CFDT</b>	<b>ICS : FR88ZZZ254894</b>
<b>Coordonnées du syndicat</b>	
<b>Nom du titulaire du compte à débiter</b>	
<b>IBAN du compte à débiter</b>	
<b>Fait à</b>	<b>Le</b>
<b>Signature</b>	

**Mentions légales :** Les données à caractère personnel recueillies sont nécessaires à la gestion de l'adhésion à la CFDT. La base légale de traitement est l'intérêt légitime car ces données permettent de fournir à l'adhérent des informations professionnelles, syndicales ou des services liés à son adhésion. Ces données sont à usage exclusif de la CFDT et ne sont pas communiquées à des tiers, ni commercialisées. Elles sont enregistrées sur le référentiel national CFDT, conservées par le syndicat en charge de leur traitement et gardées 5 ans en archives intermédiaires après le départ de l'adhérent puis supprimées définitivement. Tout adhérent dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation du traitement, d'effacement de ses données qu'il peut exercer à tout moment aux coordonnées précisées sur ce bulletin d'adhésion ou dans son espace en ligne. Si elles ne sont pas satisfaites du traitement de leur demande, les personnes disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). L'adhésion à la CFDT ouvre à ses adhérents un accès en ligne, accessible sur <https://monespace.cfdt.fr>. Après avoir activé son compte l'adhérent peut notamment modifier ses informations personnelles et contacter son syndicat CFDT.