Supplément à La Lettre du SNERMA FO n°3-2018

Spécial RIFSEEP

FILIERE FORMATION-RECHERCHE

ADJOINTS TECHNIQUE FR

TECHNICIENS FR

ASSISTANTS INGENIEUR

INGENIEURS D'ETUDE

INGENIEURS DE RECHERCHE

Publication du Syndicat National de l'Enseignement et de la Recherche du Ministère de l'Agriculture
Force Ouvrière
Directeur de la publication :
Michel DELMAS
Siège social :
78 rue de Varenne
75349 Paris 07 SP
Imprimé au siège
*CPPAP n°**0519 S 05376***
Dépôt légal à parution

Syndicat National de l'Enseignement et de la Recherche du Ministère de l'Agriculture - FO

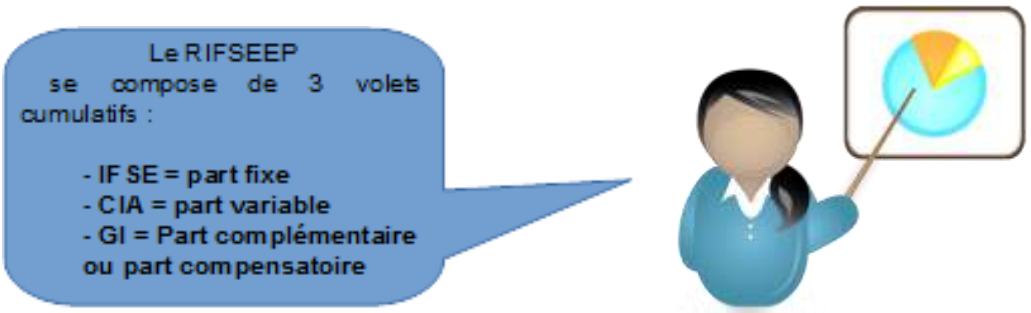
JE NOUS TOUS AVEC FO! SERVICE PUBLIC

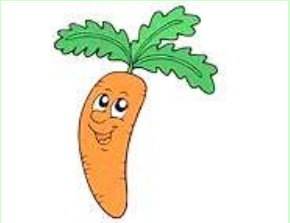
FLASH IN F.O. N°4/2018
ISSN 2270-1052

RIFSEEP comme :

Régression
Indemnitaire des
Fonctionnaires
Sous
Évalues à l'**E**ntretien
Professionnel

FO vous révèle tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le RIFSEEP sans avoir jamais osé le demander

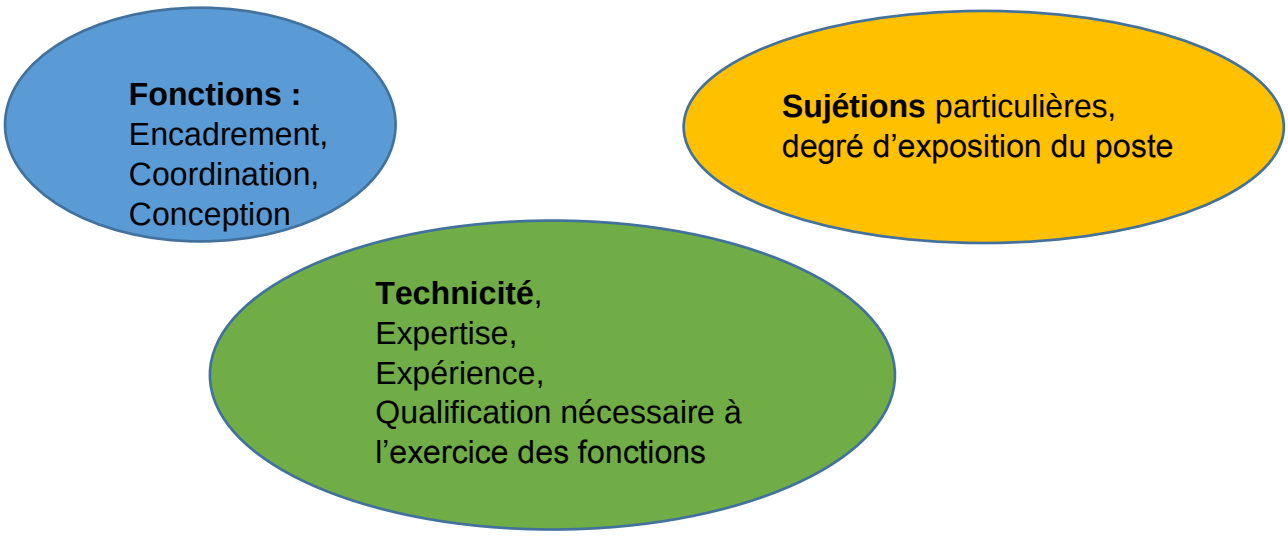


Part fixe	Part complémentaire ou part compensatoire	Part variable
IFSE **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise**	**Complétement IFSE** **Garantie indemnitaire (GI)**	**CIA** **Complément indemnitaire annuel**
C'est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions, versée mensuellement. Son montant est déterminé par rapport : • au groupe de fonctions, • au grade • au secteur d'activités de l'agent (fiche de poste).	Lorsque ce complément est **activé**, il est versé mensuellement aux agents subissant une **perte** mensuelle lors de la bascule pour leur permettre de conserver dans certaines conditions leur montant indemnitaire mensuel antérieur.	Il a pour objectif de reconnaitre : • L'engagement professionnel • La manière de servir. Son montant est modulé annuellement et attribué en une fraction sur la **paie du mois de décembre**.
COMMENTAIRES FO		
La **fiche de poste déterminante** est une partie intégrante du RIFSEEP !! Votre classement dans un groupe de fonction en découle. **Nous vous invitons à être très vigilants à sa rédaction.**	**Une arnaque !!** En créant cette garantie, le MAA reconnaît une perte indemnitaire due à la mise en place du RIFSEEP ! Les restrictions budgétaires sont toujours aussi menaçantes. Le Ministère est-il certain de pouvoir maintenir cette garantie??	Le CIA - La carotte de fin d'année !! L'entretien professionnel a aussi son importance. L'appréciation de la manière de servir repose sur l'entretien professionnel. **Bien le préparer c'est maintenir ou sauver son régime indemnitaire.** 

IMPORTANT :
La fiche de poste est déterminante!!

LES CRITERES PROFESSIONNELS DE L'IFSE (PART FIXE)

La répartition des fonctions au sein de chaque groupe est effectuée selon les critère suivant :



Précisions concernant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP aux agents appartenant aux corps de la filière formation recherche :

La bascule au RIFSEEP s'est effectuée sur la **paie de novembre 2018** avec effet rétroactif au 1er janvier 2018.

L'opération de bascule au RIFSEEP s'est déroulée dans le double objectif de :

- **garantir, à situation identique, le niveau indemnitaire annuel servi en 2017, hors part variable exceptionnelle,** tout en prenant en compte les éventuels changements de situation de l'agent en 2018 (changement de corps, de grade ou de groupe de fonctions) ;

- **garantir, à situation identique, le montant indemnitaire mensuel antérieur perçu au titre des primes et indemnités non cumulables avec le RIFSEEP, hors part variable exceptionnelle**.

Ainsi, chaque agent bénéficie, à compter du 1er janvier 2018 ou à compter de sa date d'arrivée au ministère si celle-ci est postérieure, du montant d'IFSE correspondant au barème lui étant applicable compte tenu de ses fonctions, de son corps et de son grade. Un agent pourra se voir appliquer différents montants d'IFSE s'il a bénéficié d'une promotion de corps ou de grade ou d'un changement de groupe de fonctions durant l'année 2018.

Afin de déterminer si l'agent doit ou non bénéficier d'un complément d'IFSE, la comparaison a été effectuée entre :

- l'IFSE et 50 % du CIA de référence correspondant au barème lui étant applicable pour le comparatif indemnitaire annuel, seul l'IFSE est prise en compte pour le comparatif indemnitaire mensuel ;

- son précédent régime actualisé comprenant : le barème 2018 (PRAC, IAT, IFTS ou PPR) multiplié par le taux de modulation accordée en 2017 (hors complément exceptionnel) ainsi que les autres primes et indemnités accessoires versées au titre de fonctions spécifiques (indemnité de sujétions spéciales de responsable d'exploitation agricole ou de halle technologique, CFC, prime informatique, ICM).

Dans le cas où le niveau indemnitaire annuel au titre du précédent régime indemnitaire réactualisé est supérieur aux montants du RIFSEEP (IFSE + 50 % CIA) applicable, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE, versé sous le libellé de garantie indemnitaire (GI).

Dans le cas où le niveau indemnitaire mensuel au titre du précédent régime indemnitaire réactualisé est supérieur à l'IFSE applicable, la différence prend la forme d'un complément d'IFSE, versé sous le libellé de garantie indemnitaire (GI).

LES CRITERES PROFESSIONNELS DU CIA (PART VARIABLE)

La modulation du CIA s'effectuant par référence à l'engagement professionnel et la manière de servir durant l'année en cours, quatre fourchettes de modulation ont été identifiées : *insuffisant, satisfaisant, très satisfaisant et excellent*. La modulation s'effectue dans une enveloppe budgétaire fermée qui correspond à un montant réglementaire égal à 100%.

Manière de service	Modulation du CIA de référence en %
Insuffisant*	0 à 19%
Satisfaisant	20 à 69%
Très satisfaisant	70 à 109 %
Excellent	A partir de 110%

Les montants versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

IMPORTANT
Pour les cas exceptionnels, lorsque la modulation est inférieure à 20 % ou supérieure à 120 %, le responsable de la structure établit un rapport transmis au Bureau en charge de la rémunération sous couvert de l'IGAPS territorialement compétent. Une copie du rapport est remise à l'agent. **** La manière de servir « Insuffisante » concerne les agents qui font preuve d'une défaillance caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels dans les missions qui leur sont dévolues.***

Pour 2018, il n'y aura pas de campagne de modulation du CIA pour la mise en oeuvre du RIFSEEP dans la filière FR. Les agents recevront le montant moyen.

LISTE DES PRIMES ET INDEMNITÉS EXCLUSIVES INTÉGRÉES DANS LE RIFSEEP ET LISTE DES PRIMES CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP **intègre** la majorité des primes ministérielles ou interministérielles liées à l'exercice des fonctions, à l'appartenance à un corps ou à la manière de servir. Par contre, les autres types d'indemnités **peuvent se cumuler** avec le RIFSEEP, en particulier les compléments de rémunération tels que l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

De plus, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), non assimilée à une prime, n'est pas intégrée au RIFSEEP et est maintenue selon les mêmes conditions que celles appliquées avant bascule.

	Catégorie A : Ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs **Catégorie B : techniciens formation recherche** **Catégorie C : adjoints techniques**
Primes exclusives **(intégrées au sein du RIFSEEP)**	- La prime de fonctions et de résultat (PFR) - L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFTS en administration centrale et en services déconcentrés/enseignement) - La prime de rendement (PR) - La prime spéciale (PS) - La prime d'administration (PADMI) - La prime de service et de rendement (PSR) - L'indemnité de sujétions spéciales (ISSQ) - L'indemnité de performance et de fonction (IPF) - L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) - L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) - La prime de fonction informatique - L'indemnité de régisseur d'avances et de recettes - L'indemnité de comptabilité dite « comptabilité matière » - L'indemnité de chaussures et de petits équipements - L'indemnité de conseiller en formation continue (CFC) - La prime de participation à la recherche scientifique (PPR) - L'indemnité de sujétions spéciales de responsable d'exploitation agricole ou halle technologique dans les établissements d'enseignement supérieur
Éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP ***(*) IMPORTANT : NBI montant de la NBI est inclus dans l'IFSE, déterminé par leur groupe (sans augmentation du montant de celui-ci).***	**- Primes de l'arrêté 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513** : ◊ *indemnité de caisse et de responsabilité* régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973; ◊ *indemnité pour rémunération de services*, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988; ◊ *indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail* tel que défini par le décret du 25 août 2000 ; ◊ *indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement* régie par le décret du 2 juillet 2001 ; ◊ *indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels* régie par le décret du 5 décembre 2001 ; ◊ *rétribution des comptables commis d'office par la reddition des comptes des comptables publics et assimilés* instituée par le décret du 27 août 2007 ; **- Nouvelle bonification indiciaire (NBI) (*)** **- Dépenses engagées au titre des fonctions exercées comme les frais de déplacement, la prise en charge partielle des abonnements domicile-travail** **- Indemnités d'enseignement et de jury** **- Compléments de rémunération prévus à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, etc...** **- Dépenses compensant la perte de pouvoir d'achat comme la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** **- Indemnités liées à l'accompagnement dans le cadre de la réforme territoriale.**
****FO a obtenu le maintien des points d'indice pour ces agents, ce qui est particulièrement important pour ceux qui partent en retraite.***	

GROUPES DE FONCTIONS RIFSEEP PAR CORPS

Ingénieurs de recherche

Groupe	Description des fonctions en administration centrale
G1	**Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique** • Adjoint à un chef de service ou sous-directeur • Chef de bureau de catégorie I (**)
G2	**Fonctions d'encadrement élevé** • Chef de bureau d'administration centrale de catégorie II (**) • Adjoint à un chef de bureau de catégorie I (**) • Chargé de mission transversale rattaché à un directeur d'administration centrale, à un chef de service ou sous-directeur • Chargé de mission transversale rattaché à un directeur d'administration centrale, à un chef de service ou sous-directeur
G3	**Fonctions d'encadrement intermédiaire** • Adjoint à chef de bureau de catégorie II (**) • Chef de pôle au sein d'un bureau **Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation** • Chargé de mission
Groupe	**Description des fonctions en services déconcentrés (Enseignement supérieur et technique)**
G1	**Fonctions d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique** • Responsable de site d'un grand établissement (*) (enseignement supérieur ou ANSES) • Responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie I (tous secteurs) • Responsable d'une mission transversale stratégique d'un grand établissement (*) (enseignement supérieur) • Responsable d'une mission transversale stratégique à l'ANSES **Fonctions de haute expertise et/ou hautement spécialisées** • Chargé de projets de recherche, d'expérimentation, d'expertise scientifique de très haut niveau • Directeur/Responsable de plateforme scientifique reconnue au niveau national ou régional avec forte exposition • Praticien hospitalier spécialiste
G2	**Fonctions d'encadrement élevé** • Responsable de site d'un autre établissement (*) (enseignement supérieur ou ANSES) • Responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie II (tous secteurs) • Adjoint à un responsable de site d'un grand établissement* (enseignement supérieur, ANSES) • Adjoint d'un responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie I (tous secteurs) **Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe** • Responsable d'une mission transversale stratégique d'un autre établissement (*) • Responsable d'une mission transversale d'un grand établissement (enseignement supérieur) • Responsable d'une mission transversale à l'ANSES • Coordonnateur des projets d'un ou de plusieurs programmes de recherche • Agent comptable • Chargé de projets de recherche, de développement, d'expérimentation, d'expertise scientifique de haut niveau • Directeur/Responsable de plateforme scientifique reconnue au niveau régional • Praticien hospitalier
G3	**Fonctions d'encadrement intermédiaire** • Adjoint à un responsable de site, de département, de service ou d'unité de catégorie II (tous secteurs) **Fonctions de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation** • Chargé de projet / Chargé de mission • Chargé d'enseignement (50 % et plus du temps de service, soit au moins 192 heures annuelles d'équivalent TD) • Responsable d'une mission transversale d'un autre établissement.

(*) Grand établissement/établissement de grande taille : Agrocampus Ouest, AgroParisTech, AgroSup Dijon, Montpellier SupAgro, ONIRIS, Vet Agro Sup, ENV d'Alfort et ENV de Toulouse. Autre établissement : ENGEES de Strasbourg, Bordeaux Sciences Agro, ENSFEA de Toulouse et ENSP de Versailles

(**) Le tableau distingue :

- deux catégories de responsable ou chef de département, de service ou d'unité (hors administration centrale) :

- les responsables ou chefs de département, de service ou d'unité de catégorie I : les responsables d'un service administratif ou technique comprenant plus de 20 emplois permanents, les responsables de département ou d'unité de recherche ou d'un laboratoire comprenant plus de 8 emplois permanents ;
- les responsables ou chefs de département, de service ou d'unité de catégorie II : les responsables d'un service administratif ou technique comprenant de 20 emplois permanents ou moins, les responsables de département ou d'unité de recherche ou d'un laboratoire comprenant de 8 emplois permanents ou moins.

- deux catégories de bureaux en administration centrale:

- les bureaux relevant de la catégorie I se distinguent par la mise en œuvre dans le bureau d'une ou plusieurs politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction d'administration centrale concernée, ou par l'importance de la dimension managériale (bureaux à fort effectif et/ou à forts enjeux) ;
- les autres bureaux sont classés dans la catégorie II.

Ingénieurs d'études

Groupe RIFSEEP	Description des fonctions en administration centrale
G1	**Fonctions d'encadrement élevé** • Adjoint à sous-directeur ou fonction d'encadrement de niveau équivalent • Chef de bureau de catégorie I (**)
G2	**Fonctions d'encadrement intermédiaire** • Chef de bureau catégorie II (**) • Adjoint à un chef de bureau de catégorie I (**) • Chef de pôle **Fonctions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe** • Chargé de mission transversale rattaché à un chef de service ou sous-directeur
G3	**Fonctions d'études et/ou de conception** • Adjoint à chef de bureau de catégorie II (**) • Chargé de mission
Groupe RIFSEEP	**Description des fonctions en services déconcentrés (Enseignement supérieur et technique)**
G1	**Fonctions d'encadrement élevé** • Responsable de site d'un grand établissement (*) (enseignement supérieur, ANSES) • Responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie I (tous secteurs) **Fonctions de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programmes complexes** • Responsable d'une mission transversale stratégique d'un grand établissement (*) (enseignement supérieur, ANSES) **Fonctions d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise** • Chef de clinique • Chargé de projet de recherche, scientifique et technique (expert international) • Chargé de développement de projet informatique expert
G2	**Fonctions d'encadrement intermédiaire** • Responsable de site d'un autre établissement (*) (enseignement supérieur, ANSES) • Responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie II (tous secteurs) • Adjoint à un responsable de site d'un grand établissement (*) (enseignement supérieur, ANSES) • Adjoint d'un responsable ou chef de département, de service ou d'unité de catégorie I (tous secteurs) **Fonctions d'élaboration, de mise en oeuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe** • Chargé d'une mission transversale d'un établissement, d'un service ou d'un département (tous secteurs) **Fonctions de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation** • Chargé de projet de recherche, scientifique et technique (expert national) • Assistant hospitalier • Agent comptable • Administrateur informatique et réseaux – expert
G3	**Fonctions d'études et/ou de conception** • Adjoint à un responsable de site, de département, de service ou d'unité de catégorie II (tous secteurs) • Coordonnateur réseau national • Chargé de mission, d'études • Documentaliste, bibliothécaire et archiviste • Administrateur bases de données, systèmes réseaux, gestionnaire de données **Fonctions de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques et/ou techniques** • Chargé de projet

(*) Grand établissement/établissement de grande taille : Agrocampus Ouest, AgroParisTech, AgroSup Dijon, Montpellier SupAgro, ONIRIS, Vet Agro Sup, ENV d'Alfort et ENV de Toulouse
Autre établissement : ENGEES de Strasbourg, Bordeaux Sciences Agro, ENSFEA de Toulouse et ENSP de Versailles
(**) Le tableau distingue :

- deux catégories de responsable ou chef de département, de service ou d'unité (hors administration centrale) :

- les responsables ou chefs de département, de service ou d'unité de catégorie I : les responsables d'un service administratif ou technique comprenant plus de 20 emplois permanents, les responsables de département ou d'unité de recherche ou d'un laboratoire comprenant plus de 8 emplois permanents ;
- les responsables ou chefs de département, de service ou d'unité de catégorie II : les responsables d'un service administratif ou technique comprenant de 20 emplois permanents ou moins, les responsables de département ou d'unité de recherche ou d'un laboratoire comprenant de 8 emplois permanents ou moins.

- deux catégories de bureaux en administration centrale:

- les bureaux relevant de la catégorie I se distinguent par la mise en œuvre dans le bureau d'une ou plusieurs politiques publiques particulièrement stratégiques pour la direction d'administration centrale concernée, ou par l'importance de la dimension managériale (bureaux à fort effectif et/ou à forts enjeux) ;
- les autres bureaux sont classés dans la catégorie II.

ASSISTANTS INGENIEURS

Groupe RIFSEEP	Description des fonctions en Administration Centrale
G1	**Fonctions d'encadrement ou de coordination** • Chef de pôle encadrant au moins 5 emplois permanents **Fonctions d'études et/ou de conception** • Chargé de projet ou de mission de développement, d'exploitation de pilotage (fonctions exposées ou complexes)
G2	**Fonctions de coordination** • Chef de pôle encadrant moins 5 emplois permanents • Adjoint au chef de pôle **Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles** • Responsable des procédures administratives et techniques **Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière** • Assistant développement, d'exploitation, de pilotage, scientifique et technique
Groupe RIFSEEP	**Description des fonctions en services déconcentrés (Enseignement supérieur et technique)**
G1	**Fonctions d'encadrement ou de coordination** • Chef de pôle encadrant au moins 5 emplois permanents **Fonctions d'études et/ou de conception** • Chargé de projet de développement, d'exploitation, de pilotage, scientifique et technique (fonction exposées ou complexes) • Administrateur systèmes et réseaux/de base de données **Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière** • Responsable qualité pour l'établissement – Enseignement Sup • Responsable métrologie pour l'établissement – Enseignement Sup • Contrôleur de gestion • Assistant spécialisé vétérinaire
G2	**Fonctions de coordination** • Chef de pôle encadrant moins de 5 emplois permanents • Adjoint au chef de pôle **Fonctions de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles** • Responsable des procédures administratives et techniques **Fonctions de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière** **Fonctions de mise en oeuvre de protocoles expérimentaux** • Assistant développement, d'exploitation, de pilotage, scientifique et technique • Bibliothécaire documentaliste ou assistant documentaliste en enseignement supérieur • Assistant vétérinaire

CATEGORIE B

TECHNICIENS FORMATION RECHERCHE

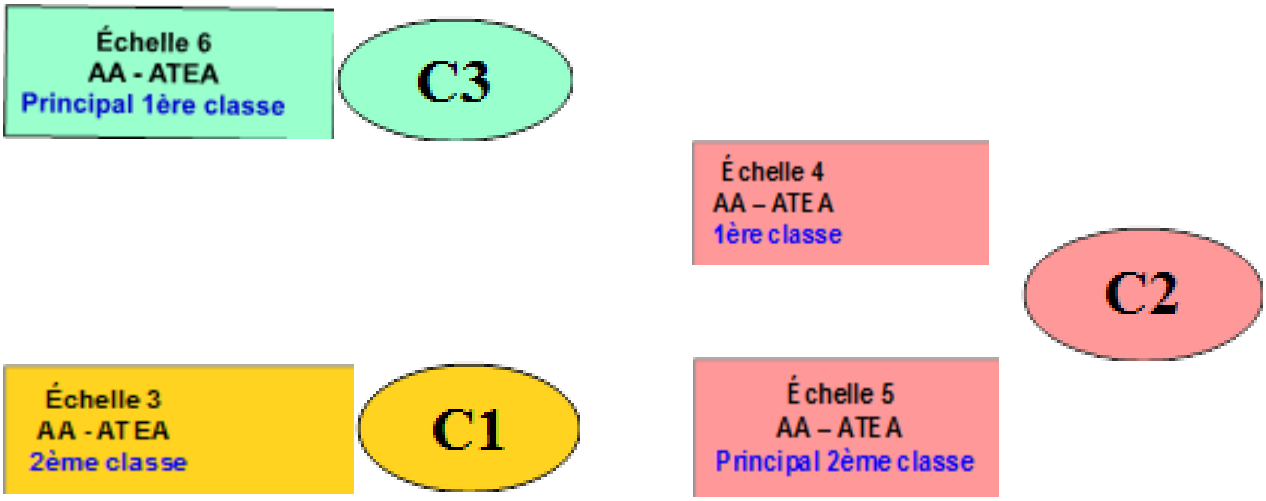
Groupe RIFSEEP	Description des fonctions en Administration Centrale
G1	**Fonctions d'encadrement ou de coordination** • Agent encadrant au moins 3 emplois permanents
G2	**Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées** • Agent encadrant moins de 3 emplois permanents • Adjoint à un responsable de catégorie A ou B encadrant au moins 3 emplois permanents • Gestionnaire informatique des bases de données • Responsable de gestion des procédures administratives complexes
G3	**Fonctions de gestion de procédures usuelles** • Chargé de mission ou chargé d'études • Chargé de gestion de procédures administratives
Groupe RIFSEEP	**Description des fonctions en services déconcentrés (Enseignement supérieur et technique)**
G1	• Fonctions d'encadrement ou de coordination • Agent encadrant au moins 3 emplois permanents (tous secteurs) • Coordinateur des systèmes d'information d'un établissement (tous secteurs) ou d'un site d'un établissement (ANSES, enseignement supérieur) • Technicien informatique bureautique audiovisuel en charge d'au moins trois sites d'un établissement d'enseignement technique • Fonctions de mise en œuvre de procédures complexes • Chargé d'une mission transversale au sein du secrétariat général d'un établissement (ANSES, enseignement supérieur) • Chargé de contrôle de gestion d'un établissement ou d'un site d'un établissement (ANSES, enseignement supérieur) • Assistant de directeur d'un établissement (ANSES, enseignement supérieur) • Conseiller de prévention de l'établissement, rattaché au secrétaire général • Responsable de régie d'avances et de recettes* • Fonctions à technicité élevée • Qualiticien d'un établissement ou d'un site d'un établissement ou d'un laboratoire ou d'un service (ANSES, enseignement supérieur) • Assistant spécialisé vétérinaire (CHUV des 4 écoles vétérinaires) • Chargé de projet scientifique et technique à fortes sujétions (ANSES, enseignement supérieur)
G2	**Fonctions de gestion et de contrôle de procédures spécialisées** • Agent encadrant moins de 3 emplois permanents (tous secteurs) • Adjoint à un agent de catégorie A ou B encadrant au moins 3 emplois permanents (tous secteurs) • Assistant de directeur de site (ANSES, enseignement supérieur) • Responsable de gestion des procédures administratives complexes (ANSES, enseignement supérieur et services déconcentrés) **Fonctions à technicité particulière** • Gestionnaire informatique des bases de données d'un établissement ou d'un service ou d'un département d'un établissement (tous secteurs) • Technicien à technicité particulière à fortes sujétions et/ou assurant des missions transversales (selon secteurs) • Assistant de prévention de l'établissement
G3	**Fonctions de gestion de procédures usuelles** • Assistant d'un responsable d'entité (ANSES, enseignement supérieur, services déconcentrés) • Chargé de gestion des procédures administratives (ANSES, enseignement supérieur, services déconcentrés) • Chargé de mission ou chargé d'études (ANSES, enseignement supérieur, services déconcentrés) **Fonctions à technicité usuelle** • Technicien cœur de métier (selon secteur) • Assistant vétérinaire

* Conformément aux conditions posées par le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 et l'arrêté du 28 mai 1993 modifié relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

CATEGORIE C

RAPPEL GRILLES CATÉGORIE C

Depuis janvier 2017, le nombre de grade est réduit à 3 avec la fusion des échelles 4 et 5 :



ADJOINTS TECHNIQUES FORMATION RECHERCHE

Groupe RIFSEEP	Description des fonctions en Administration Centrale
G1	**Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée** • Agent détaché dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques • Agent appartenant aux grades ATPE 1 et ATPFER 1 **Fonctions d'encadrement** • Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle) **Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers** • Régisseurs d'avances et/ou de recettes* • Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (chargé de gestion de concours, responsable paie, responsable opérationnel de ressources budgétaires, …) • Chef de pôle plate-forme comptable • Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs • Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité • Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance • Autre fonction du groupe 1 **Fonctions d'assistante de direction/secrétariat** • Assistant de direction (directeurs d'administration centrale, chefs de service et sous-directeurs, cabinet) **Fonctions à sujétions fortes** • Chauffeurs d'autorités (cabinet du ministre, directeurs d'administration centrale)
G2	**Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)** **Autres fonctions de gestion** • Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et techniques • Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs • Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier **Fonctions d'assistante de direction/secrétariat** • Assistant ou secrétaire de bureau ou d'unité **Autres fonctions** • Chauffeurs (hors chauffeurs d'autorités) • Autre fonction que celles prévues au groupe 1
Groupe RIFSEEP	**Description des fonctions en services déconcentrés (Enseignement supérieur et technique**
G1	**Fonctions nécessitant une expérience professionnelle confirmée** • Agent détaché dans le statut d'emploi d'adjoint principal des services techniques

	• Agents appartenant aux grades d'ATPE1 et ATPFER 1 **Fonctions d'encadrement** • Agent exerçant des fonctions d'encadrement (équipe d'au moins 3 agents encadrés en parallèle) **Fonctions de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers** • Régisseurs d'avances et/ou de recettes* • Instructeurs et valideurs de dossiers complexes et à forts enjeux (responsable certification export, gestionnaires référents en SEA, gestionnaire de bourses à niveau régional ou interdépartemental, gestionnaire d'examens en CIRCE, responsable opérationnel de ressources budgétaires, …) • Chef de pôle en CPCM • Agents exerçant des fonctions de technicien en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs • Assistant de prévention, d'hygiène et de sécurité • Agent exerçant des fonctions de technicien informatique d'exploitation et/ou de maintenance • Autre fonction du groupe 1 **Fonctions d'assistante de direction/secrétariat** • Assistant de direction (directeurs de services déconcentrés, directeurs d'établissements d'enseignement technique de 4ème catégorie et plus, directeurs d'un établissement d'enseignement supérieur) **Fonctions à sujétions fortes** • Chauffeurs de directeurs régionaux de l'agriculture et l'alimentation **Fonctions de contrôle** • Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain, en autonomie, qui relèvent de fonctions de techniciens (inspecteurs, gestionnaire d'enquêtes spécifiques, …) **Fonctions dans le domaine enseignement/recherche/formation** • Agent exerçant des fonctions de techniciens de laboratoire dans l'enseignement technique • Agent exerçant des fonctions de techniciens en sciences, documentation, communication ou édition dans l'enseignement supérieur
G2	**Autres fonctions que celles prévues dans le G1 (liste non exhaustive)** **Autres fonctions de gestion** • Agent en gestion administrative, financière, comptable, scientifique, pédagogique et technique • Chargé d'instruction administrative ou technique de dossiers avec validation au niveau supérieur (instructeur SEA, chargé de bourses au niveau départemental, …) • Gestionnaire en CPCM • Agent de gestion en logistique, en maintenance, en entretien et en services collectifs • Agent chargé d'accueil physique, téléphonique et courrier **Fonctions d'assistante de direction/secrétariat** • Assistant ou secrétaire de service, de pôle ou d'unité **Fonctions de contrôle** • Agent exerçant des fonctions d'inspection et de contrôle de terrain (relevés) sans autonomie (enquêteur RNM, assistant d'enquête ou d'inspection ...) **Fonctions dans le domaine enseignement/recherche/formation** • Agent technique de laboratoire, d'unités de production, préparateurs, animaliers • Agent technique en documentation et multimédia

**** Régisseurs d'avances et de recettes***

Conformément aux conditions posées par le décret n°92-681 du 20 juillet 1992 et l'arrêté du 28 mai 1993 modifié relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Le MAA a décidé de classer dans le **Groupe 1**, les agents ayant la fonction de Régisseur d'avances et/ou de recettes. Néanmoins, l'agent devra remplir deux critères :

1. être nommé officiellement régisseur d'avances et de recettes
2. percevoir la prime annuelle de responsabilité

L'agent devra justifier d'un arrêté de nomination de régisseur et de la notification officielle de la prime annuelle de responsabilité

BARÈMES RIFSEEP

CATEGORIE A

Ingénieurs de recherche

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	ADMINISTRATION CENTRALE			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique -**Fonctions** à très haute responsabilité et/ou hautement stratégiques -**Fonctions** de haute expertise et/ou hautement spécialisées	IR hors classe	14 200	800	15 000	*35 700*	*6 300*	*42 000*
		IR 1ère classe	13 600		14 400			
		IR 2ème classe	13 000		13 800			
G2	**-Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe **-Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IR hors classe	13 300	750	14 050	*32 300*	*5 700*	*38 000*
		IR 1ère classe	12 800		13 550			
		IR 2ème classe	12 300		13 050			
G3	-**Fonctions** d'encadrement intermédiaire -**Fonctions** de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation -**Fonctions** d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe	IR hors classe	12 500	700	13 200	*29 750*	*5 250*	*35 000*
		IR 1ère classe	12 000		12 700			
		IR 2ème classe	10 650		11 350			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, NON LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique -**Fonctions** à très haute responsabilité et/ou hautement stratégiques -**Fonctions** de haute expertise et/ou hautement spécialisées	IR hors classe	13 100	750	13 850	*35 700*	*6 300*	*42 000*
		IR 1ère classe	12 500		13 250			
		IR 2ème classe	11 950,		12 700			
G2	**-Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe **-Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IR hors classe	12 100	700	12 800	*32 300*	*5 700*	*38 000*
		IR 1ère classe	11 500		12 200			
		IR 2ème classe	10 950		11 650			
G3	-**Fonctions** d'encadrement intermédiaire -**Fonctions** de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation -**Fonctions** d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe	IR hors classe	11 000	650	11 650	*29 750*	*5 250*	*35 000*
		IR 1ère classe	10 450		11 100			
		IR 2ème classe	9 900		10 550			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, AGENTS LOGES			Barème réglementaire SD et enseignement logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement supérieur et/ou de management stratégique -**Fonctions** à très haute responsabilité et/ou hautement stratégiques -**Fonctions** de haute expertise et/ou hautement spécialisées	IR hors classe	8 400	750	9 150	*23 205*	*6 300*	*29 505*
		IR 1ère classe	7 900		8 650			
		IR 2ème classe	7 400		8 150			
G2	**-Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe **-Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IR hors classe	7 500	700	8 200	*20 995*	*5 700*	*26 695*
		IR 1ère classe	7 000		7 700			
		IR 2ème classe	6 500		7 200			
G3	-**Fonctions** d'encadrement intermédiaire -**Fonctions** de conception ou de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation -**Fonctions** d'élaboration, de conception ou de développement de processus, de projet, de protocole et/ou de programme transversal ou complexe	IR hors classe	6 600	650	7 250	*19 335*	*5 250*	*24 585*
		IR 1ère classe	6 100		6 750			
		IR 2ème classe	5 600		6 250			

Ingénieurs d'études

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	ADMINISTRATION CENTRALE			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	- **Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programmes complexes -**Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IE hors classe	10 600	700	11 300	*29 750*	*5 250*	*35 000*
		IE classe normale	10 500		11 200			
G2	**- Fonctions** d'encadrement intermédiaire **-Fonctions** d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe -**Fonction**s de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	IE hors classe	10 525	650	11 175	*27 200*	*4 800*	*32 000*
		IE classe normale	10 425		11 075			
G3	- **Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques	IE hors classe	10 450	600	11 050	*23 800*	*4 200*	*28 000*
		IE classe normale	10 350		10 950			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, NON LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	- **Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programmes complexes -**Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IE hors classe	9 350	650	10 000	*29 750*	*5 250*	*35 000*
		IE classe normale	9 050		9 700			
G2	**- Fonctions** d'encadrement intermédiaire **-Fonctions** d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe -**Fonction**s de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	IE hors classe	9 150	600	9 750	*27 200*	*4 800*	*32 000*
		IE classe normale	8 850		9 450			
G3	- **Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques	IE hors classe	8 950	550	9 500	*23 800*	*4 200*	*28 000*
		IE classe normale	8 650		9 200			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	- **Fonctions** d'encadrement élevé -**Fonctions** de définition et de pilotage de processus, de projets, de protocoles et/ou de programmes complexes -**Fonctions** d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise	IE hors classe	5 500	650	6 150	*19 335*	*5 250*	*24 585*
		IE classe normale	5 200		5 850			
G2	**- Fonctions** d'encadrement intermédiaire **-Fonctions** d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de processus, de projet, de protocole et/ou programme complexe -**Fonctions** de conception et de développement de méthodes, de programmes et/ou de techniques d'expérimentation	IE hors classe	5 400	600	6 000	*17 680*	*4 800*	*22 480*
		IE classe normale	5 100		5 700			
G3	- **Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de préparation et de mise en œuvre de protocoles scientifiques	IE hors classe	5 300	550,00 €	5 850	*15 470*	*4 200*	*19 670*
		IE classe normale	5 000		5 550			

ASSISTANTS INGENIEURS

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	ADMINISTRATION CENTRALE			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination -**Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	Asst.Ing. F.R.	10 300	600	10 900	*20 400*	*3 600*	*24 000*
G2	-**Fonctions** de **coordination** -**Fonctions** de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière -**Fonctions** de mise en œuvre de protocoles expérimentaux	Asst.Ing. F.R.	10 100	550	10 650	*17 850*	*3 150*	*21 000*

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, NON LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination -**Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	Asst.Ing. F.R.	7 200	400	7 600	*20 400*	*3 600*	*24 000*

G2	-**Fonctions** de **coordination** -**Fonctions** de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière -**Fonctions** de mise en œuvre de protocoles expérimentaux	Asst.Ing. F.R.	7 075	350	7 425	*17 850,*	*3 150*	*21 000*

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination -**Fonctions** d'études et/ou de conception -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière	Asst.Ing. F.R.	4 300	400	4 700	*13 260*	*3 600*	*16 860*
G2	-**Fonctions** de **coordination** -**Fonctions** de gestion de procédures et/ou d'activités usuelles -**Fonctions** de mise au point et de contrôle de méthodes et/ou de techniques scientifiques avec expertise particulière -**Fonctions** de mise en œuvre de protocoles expérimentaux	Asst.Ing. F.R.	4 200	350	4 550	*11 600*	*3 150*	*14 750*

CATEGORIE B

TECHNICIENS FORMATION RECHERCHE

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	ADMINISTRATION CENTRALE			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination **-Fonctions** de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions à technicité élevée	TFR classe exceptionnelle	9 250	550	9 800	*16 720*	*2 280*	*19 000*
		TFR classe supérieure	9 150		9 700			
		TFR classe normale	9 050		9 600			
G2	-**Fonctions** de gestion et de contrôle de procédures spécialisées **-Fonctions** à technicité particulière	TFR classe exceptionnelle	9 075	500	9 575	*14 960*	*2 040*	*17 000*
		TFR classe supérieure	8 975		9 475			
		TFR classe normale	8 875		9 375			
G3	**-Fonctions** de gestion de procédures usuelles **-Fonctions** à technicité usuelle	TFR classe exceptionnelle	8 900	450	9 350	*13 200*	*1 800*	*15 000*
		TFR classe supérieure	8 850		9 300			
		TFR classe normale	8 800		9 250			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, NON LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination -**Fonctions** de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions à technicité élevée	TFR classe exceptionnelle	6 950	300	7 250,	*16 720*	*2 280*	*19 000*
		TFR classe supérieure	6 850		7 150			
		TFR classe normale	6 750		7 050			
G2	-**Fonctions** de gestion et de contrôle de procédures spécialisées -**Fonctions** à technicité particulière	TFR classe exceptionnelle	6 775	250	7 025	*14 960*	*2 040*	*17 000*
		TFR classe supérieure	6 675		6 925			
		TFR classe normale	6 575		6 825			
G3	-**Fonctions** de gestion de procédures usuelles -**Fonctions** à technicité usuelle	TFR classe exceptionnelle	6 650	200	6 850	*13 200*	*1 800*	*15 000*
		TFR classe supérieure	6 600		6 800			
		TFR classe normale	6 550		6 750			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** d'encadrement ou de coordination -**Fonctions** de mise en œuvre de procédures complexes Fonctions à technicité élevée	TFR classe exceptionnelle	4 050	300	4 350	*10 870*	*2 280*	*13 150*
		TFR classe supérieure	3 950		4 250			
		TFR classe normale	3 850		4 150,			
G2	-**Fonctions** de gestion et de contrôle de procédures spécialisées	TFR classe exceptionnelle	3 875	250	4 125	*9 725*	*2 040*	*11 765*
		TFR classe supérieure	3 775		4 025			

	-Fonctions à technicité particulière	TFR classe normale	3 675		3 925			
G3	**-Fonctions** de gestion de procédures usuelles **-Fonctions** à technicité usuelle	TFR classe exceptionnelle	3 700	200,00 €	3 900	*8 580*	*1 800*	*10 380*
		TFR classe supérieure	3 650		3 850			
		TFR classe normale	3 600		3 800			

CATEGORIE C

ADJOINTS TECHNIQUES FORMATION RECHERCHE

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	ADMINISTRATION CENTRALE			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** nécessitant une expérience professionnelle confirmée -**Fonctions** d'encadrement -**Fonctions** de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers -**Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat -**Fonctions** à sujétions fortes -**Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFRP1	8 750	440	9 190	*11 700*	*1300*	*13 000*
		ATFR P2	8 400		8 840			
		ATFR	7 900		8 340			
G2	-**Autres fonctions** de gestion **-Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat **-Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFR P2	8 300	400	8 700	*10 800*	*1200*	*12 000*
		ATFR	7 800		8 200			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, NON LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement non logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** nécessitant une expérience professionnelle confirmée -**Fonctions** d'encadrement -**Fonctions** de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers -**Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat -**Fonctions** à sujétions fortes -**Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFRP1	6 500	150	6 650	*11 700*	*1300*	*13 000*
		ATFR P2	6 000		6 150			
		ATFR	5 600		5 750			
G2	-**Autres fonctions** de gestion -**Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat -**Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFR P2	5 900	100	6 000	*10 800*	*1200*	*12 000*
		ATFR	5 500		5 600			

Groupe RIFSEEP	FONCTIONS TYPES	Grade	SERVICES DECONCENTRES ET ENSEIGNEMENT, LOGES			Barème réglementaire AC, SD et enseignement logé		
			Montant référence de l'IFSE	CIA	Total RIFSEEP	Maximum IFSE	Maximum CIA	Plafond
G1	-**Fonctions** nécessitant une expérience professionnelle confirmée -**Fonctions** d'encadrement -**Fonctions** de gestion exercées en autonomie, requérant un haut niveau d'expertise ou relevant de fonctions de techniciens et exposées à des risques particuliers -**Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat -**Fonctions** à sujétions fortes -**Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFRP1	3 250	150	3 400	*7 605*	*1 300*	*8 905*
		ATFR P2	3 175		3 325			
		ATFR	2 800		2 950			
G2	-**Autres fonctions** de gestion -**Fonctions** d'assistante de direction/secrétariat -**Fonctions** de contrôle -**Fonctions** dans le domaine enseignement/recherche/formation	ATFR P2	2 950	100	3 050	*7 020*	*1 200*	*8 220*
		ATFR	2 750,00		2 850			

MODALITES DE GESTION DU RIFSEEP AU MAA

Classement dans les groupes de fonction

Le classement de chaque agent fait l'objet d'une notification individuelle, indiquant notamment les modalités de recours possibles.

Par la suite, la détermination du groupe de fonctions d'un poste est effectuée lors de l'ouverture de ce poste à la mobilité, la fiche de poste publiée au BO Agri en fait mention.

La fiche de poste est établie par la structure, puis validée par l'IGAPS territorialement compétent qui s'assure du respect des critères au regard des fonctions décrites.

A l'occasion de chaque mobilité, le formulaire doit être renseigné par le responsable de la structure, transmis pour validation à l'IGAPS, accompagné de la fiche de poste. L'IGAPS transmet le formulaire au bureau de gestion compétent, pour prise en compte, s'il y a lieu, de la modification du groupe de fonctions de l'agent.

Le responsable de la structure, qui souhaite faire évoluer un poste significativement, peut demander une révision du groupe de fonctions du poste par formulaire spécial, accompagné de la fiche de poste actualisée, de l'organigramme de la structure, ainsi que de la répartition dans les groupes de fonction, au sein de sa structure, de la population du corps concerné par la demande de révision. L'appréciation de l'IGAPS se fonde notamment sur la répartition de la population de chaque corps dans les groupes de fonctions.

La demande de révision du groupe de fonctions concerne uniquement l'année en cours. Toute demande de révision qui porterait sur l'année antérieure ne sera pas prise en compte.

Mobilité

Hors le cas spécifique figurant ci-dessous, l'ensemble des règles de gestion afférentes à la mobilité s'applique aux corps relevant de la présente note.

Cas spécifique de la mobilité des agents de catégorie C au sein du même secteur d'activités 3 (administration centrale ; services déconcentrés/enseignement agents non logés ou services déconcentrés/enseignement logés):

Au sein du même secteur d'activités, les agents en groupe 1 qui feraient une mobilité en groupe 2, à situation administrative équivalente (quotité de travail, temps de présence, ...), conservent le niveau indemnitaire correspondant au barème d'IFSE du groupe 1. Dans ce cas, un complément d'IFSE correspondant à la différence entre les IFSE des deux groupes sera mis en œuvre.

Pour les agents qui bénéficiaient d'un complément d'IFSE (versé sous forme d'une GI) et à situation administrative équivalente, ils conservent leur niveau indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'application du barème d'IFSE général lui soit plus favorable. A ce titre, le complément d'IFSE, dont bénéficie l'agent, est recalculé pour tenir compte de la nouvelle situation et, est supprimé si l'application du barème général est plus favorable.

En conséquence, si le montant indemnitaire global reste bien le même, la répartition entre le montant d'IFSE, correspondant à celui du nouveau barème applicable à l'agent, et le montant du complément d'IFSE pourra évoluer (si le montant d'IFSE augmente, le complément diminuera d'autant ; si l'IFSE diminue, le montant du complément augmentera d'autant). Le complément d'IFSE sera supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

La promotion de corps ou l'avancement de grade

Le changement de grade au sein d'un même corps ou la promotion au sein d'un nouveau corps bénéficiant du RIFSEEP entraînent l'application du barème RIFSEEP correspondant à la nouvelle situation de l'agent, en tenant compte également de la modification éventuelle de son groupe de fonctions :

- ***pour les agents promus sans nécessité de faire une mobilité***, la règle à appliquer est la mise en place du nouveau régime indemnitaire à compter de la date de leur promotion,
- ***pour les agents promus avec nécessité d'effectuer une mobilité (promotion de B en A)***, c'est la prise de fonction dans un emploi dans de catégorie A qui déclenche le changement de corps à date d'effet rétroactive. Toutefois, l'application du régime indemnitaire de catégorie A ne se fera qu'à compter de la date de prise de poste de catégorie A.

Les agents faisant l'objet d'une promotion (de grade dans le même corps ou au sein d'un corps bénéficiant du RIFSEEP) bénéficient du maintien de leur précédent niveau indemnitaire, si l'application du barème général d'IFSE leur est moins favorable, jusqu'à ce que l'application du barème général leur soit plus favorable. Ce maintien s'effectuera sous la forme d'un complément d'IFSE (versé sous le vecteur GI) et s'appliquera jusqu'à ce que le barème général soit plus favorable

Ce complément d'IFSE sera soumis aux règles applicables précitées dans le précédent chapitre en cas de mobilité.

Pour les agents qui bénéficiaient déjà d'un complément d'IFSE, celui-ci sera recalculé pour garantir le maintien du niveau indemnitaire antérieur. Il sera soit diminué de manière équivalente à l'augmentation d'IFSE, soit supprimé si l'application du barème général d'IFSE est plus favorable.

Les agents faisant l'objet d'une promotion dans un corps non soumis au RIFSEEP se voient appliquer le barème de primes concernant ce corps.

Les situations de temps partiel et de congés maladie

Le RIFSEEP (IFSE, complément d'IFSE et CIA) évolue, dans les mêmes conditions que sous les précédents vecteurs indemnitaires, en cas de modification de la quotité de travail ou de placement en congés de maladie.

Ainsi, en cas de congés de maladie ordinaire (CMO), de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement (plein ou demi).

En cas de congés de longue maladie (CLM) ou de congés de longue durée (CLD), l'IFSE est suspendue intégralement. Toutefois, en application de l'article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010, un agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou en CLD conserve la totalité des primes versées jusqu'à la date de notification de l'arrêté le plaçant en CLM ou en CLD.

Un agent bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation ou d'un temps partiel thérapeutique voit son montant d'IFSE, voire de son complément d'IFSE, diminués au prorata de la durée effective de service.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Les lauréats des concours (externe,interne ou déprécarisation)

- Les agents nommés en qualité de fonctionnaire stagiaire suite à la réussite d'un concours (externe, interne ou dedéprécarisation) dans un corps ayant basculé au RIFSEEP bénéficient du montant intégral d'IFSE du barème général correspondant à leur situation (secteurs d'activités, groupe de fonctions et grade). **Cependant il ne leur sera pas versé de CIA durant leur période de stage.**
- Les agents dont la titularisation intervient dans le courant de l'année, bénéficient d'un CIA proratisé en fonction de la période en tant qu'agent titulaire.
- Les agents nommés en qualité de fonctionnaire titulaire suite à la réussite d'un concours (comme les attachés d'administration sortants des IRA, les lauréats de concours interne ou de déprécarisation titularisés dès leurs nominations dans les corps de catégorie C ...) perçoivent un montant intégral d'IFSE **mais ne bénéficient d'aucun CIA au titre de la première année civile d'affectation.**

Le traitement des agents en position normale d'activité

Les agents du MAA en position normale d'activité dans une autre administration (PNA sortante) conservent l'application de leurs primes de corps, en l'occurrence le RIFSEEP, mais sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par l'administration d'accueil.

Les agents d'autres administrations en position normale d'activité au MAA (PNA entrante) bénéficient de leurs primes de corps, en l'occurrence le RIFSEEP, conformément aux barèmes et règles de gestion applicables au MAA.

Le cas des agents assurant un intérim

La réalisation de la fonction d'intérim n'ouvre pas droit à une bonification de l'IFSE pour les agents affectés au sein du MAA. Toutefois, les structures peuvent en tenir compte à l'occasion de la campagne annuelle de CIA, dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée et du plafond réglementaire.

Cas particuliers de maintien du niveau antérieur de primes

Pour les agents précédemment en poste dans une autre administration que le MAA et en poste au MAA lors la bascule au RIFSEEP, il n'existe pas de garantie indemnitaire entre les montants indemnitaires octroyés par l'employeur précédent et les montants du barème RIFSEEP appliqué au MAA.

Il existe deux cas particuliers de maintien du niveau indemnitaire antérieur :

- les secrétaires généraux de l'enseignement technique dont le déclassement de leur établissement a pour effet de les rattacher à un groupe de fonctions inférieur se voient appliquer une garantie indemnitaire qui compensera la diminution du montant d'IFSE pour une période de trois ans à compter de la date de modification du classement de l'établissement ;
- les agents bénéficiant d'un dispositif spécifique de maintien de rémunération, durant la période et selon les modalités prévues, notamment dans le cadre de la réforme territoriale de l'État ou d'opération de décroisement.

MODALITES DE RECOURS RIFSEEP

Les agents souhaitant déposer un recours portant sur les modalités d'application du RIFSEEP (en cas de contestation du groupe de fonctions au regard du posté occupé, de l'appréciation de la manière de servir ou de la perte indemnitaire) doivent suivre les procédures décrites ci-dessous.

IMPORTANT :
Tout recours adressé directement au président de la CAP du corps d'origine, sans suivre la procédure, n'est pas soumis à l'avis de la CAP. ***Une réponse écrite est adressée à l'agent à l'issue de l'examen en CAP.***

Contestation par l'agent de son classement dans le groupe de fonctions au regard de son poste :

Le groupe de fonctions applicable à un agent correspond à sa fiche de poste.
Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP, qui porte le groupe de fonctions de l'agent, ***doit obligatoirement être notifié à l'agent par son responsable hiérarchique***.
Dans le délai de 2 mois qui suit la notification individuelle de ses montants RIFSEEP annuels, l'agent, qui conteste son groupe de fonctions, adresse au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, une réclamation écrite.
Le responsable de la structure sollicite l'avis de l'IGAPS territorialement compétent sur les éléments du recours, puis notifie par écrit à l'agent, dans un délai de 2 mois, le résultat de l'instruction de son recours.
Le responsable de la structure doit saisir l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin de disposer d'un temps suffisant à son instruction. Cette saisine doit comprendre la position argumentée du responsable de la structure sur le recours de l'agent, ainsi que tous les éléments utiles à l'expertise de l'IGAPS.
En parallèle, le responsable hiérarchique apporte les éléments explicatifs à l'agent lors d'un entretien.

En cas de réponse favorable	**En cas de réponse défavorable**
Un nouveau formulaire de notification est transmis au SRH, accompagné de la fiche de poste modifiée.	L'agent peut saisir le président de la CAP du corps d'origine, sous couvert de la voie hiérarchique d'une demande de réexamen et en adresse concomitamment une copie à l'IGAPS territorialement compétent.

Contestation liée à l'appréciation de la manière de servir ou liée à une perte indemnitaire par rapport à l'année précédente :

Le formulaire de notification individuelle des montants alloués au titre du RIFSEEP (figurant dans la note de service sur la campagne CIA), qui porte le groupe de fonctions de l'agent, doit obligatoirement être notifié à l'agent par le responsable de la structure, dans le cadre d'un entretien permettant de fournir les informations utiles à l'agent quant au montant de CIA attribué.
Le montant de CIA alloué à titre individuel peut faire l'objet d'un recours écrit au responsable de la structure, sous couvert de la voie hiérarchique, dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification individuelle de primes, en cas de :

- contestation de l'appréciation de la manière de servir ;
- perte indemnitaire par rapport à l'année précédente.

Le responsable de la structure sollicite l'avis de l'IGAPS territorialement compétent sur les éléments du recours. L'IGAPS expertise le recours de l'agent et le soumet au SRH (SDCAR/BPREM) pour arbitrage.

Le responsable de la structure doit saisir l'IGAPS dans les 15 jours qui suivent la réception du recours de l'agent afin de disposer d'u temps suffisant à son instruction. Cette saisine doit comprendre la position argumentée du responsable de la structure sur le recours de l'agent, ainsi que tous les éléments utiles à l'expertise de l'IGAPS.

A la suite de l'arbitrage rendu par le SRH (SDCAR/BPREM), le responsable de la structure informe par écrit l'agent du résultat de son recours, dans un délai de 2 mois.

En cas de réponse favorable	**En cas de réponse défavorable**
La modification du CIA initialement accordé à l'agent sera mise en paiement.	L'agent peut saisir le président de la CAP du corps d'origine, sous couvert de la voie hiérarchique d'une demande de réexamen et en adresse concomitamment une copie à l'IGAPS territorialement compétent.

Textes de référence :

- Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour application à certains corps d'ingénieurs de recherche des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour application à certains corps d'ingénieurs d'études des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour application à certains corps d'assistants ingénieurs des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour application à certains corps de techniciens de la recherche et de techniciens de recherche et de formation des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 24 mars 2017 pris pour application à certains corps d'adjoints techniques de la recherche et d'adjoints techniques de recherche et de formation des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'État ;

- Arrêté du 8 octobre 2018 portant application aux agents des corps des ingénieurs et des personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de l'alimentation des dispositions du décret n°2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;
- Circulaire DGAFP du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 du 21 juin 2018 concernant les règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

- Note de service SG/SRH/SDCAR/2018-600 07/08/2018 Campagne de primes 2018 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) concernant certains corps ou emplois affectés au MAA bénéficiant du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

- Note de service 2018-861 SG/SRH/SDCAR/2018-861 22/11/2018Additif à la note de service SG/SRH/SDCAR/2018-469 du 21 juin 2018 concernant les règles de gestion relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicables à certains corps et statuts affectés au ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) : corps de la filière formation recherche.

COMMENTAIRES FO

Des montants servis aux agents bien inférieurs à ceux de la filière administrative !!

FO l'a démontré, des agents des catégories A et B qui font le même travail recevront une prime inférieure s'ils sont dans la filière FR à celle que percevra leur collègue du même service qui est dans la filière administrative.

Groupe/ Fonctions	Filière FR : Services déconcentrés ou enseignement non logés				Filière administrative : Services déconcentrés ou enseignement non logés	
Cat A	**IE : G1** Fonctions d'encadrement élevé		**IR G2 :** Responsable d'une mission transversale stratégique		**Attaché.e d'administration : G2** Direction et coordination d'un service d'un grand établissement ou d'une école nationale vétérinaire	
	Classe normale	8 850 € avec un CIA de 600 €	2e classe	10 950 € avec un CIA de 700 €	2e classe	11 000 € avec un CIA de 1400 €
	Hors classe	9150 € avec un CIA de 700 €	1ere classe	11 500 € avec un CIA de 700 €	principal.e	14 300 € avec un CIA de 1400 €
			Hors classe	12 100 € avec un Cia de 700 €	Hors classe	16 800 € avec un Cia de 1400 €
Cat B :	**TFR**				**SA**	
G1 : Régisseur d'avances et /ou de recette dans l'enseignement, services déconcentrés.	Classe normale	6750 € avec un CIA de 300 €			Classe normale	8700 € un CIA de 500 €
	Classe supérieure	6850 € avec un CIA de 300 €			Classe supérieure	9200 € un CIA de 500 €
	Classe exceptionnelle	6950 € avec un CIA de 300 €			Classe exceptionnelle	9800 € un CIA de 500 €

FO rappelle qu'elle avait obtenu en 2007 l'harmonisation des primes entre les filières, de haute lutte !

L'écart creusé depuis et le retard pris dans la filière FR a même aggravé l'inversion de carrière de certains agents au passage de C en B.

FO revendique l'harmonisation des primes entre les filières. Les effectifs ne sont pas pléthoriques dans la filière FR. Cela ne va pas ruiner le ministère ! Encore une fois, voilà une réforme qui se fait sur le dos des agents !

FO conteste plus que jamais ce système qui individualise un peu plus encore les salaires.

Le but du RIFSEEP est de « rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire ».

La simplification ne saute pas aux yeux… Si bien que le ministère de la Fonction publique a jugé bon de créer un document pédagogique – sur le mode de la bande dessinée – pour expliquer aux non-initiés le fonctionnement de ce nouveau « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ».

Dès la conception du RIFSEEP en 2014 (décret du 20 mai), FO a fort bien compris les dangers portés par ce régime qui devrait s'appliquer à tous les agents.

Fonction et mérite

Devenir adhérent au RIFSEEP ne repose pas en effet sur une invitation. Ce nouveau régime, qui ne concerne pas les contractuels est obligatoire. Il remplace la plupart des primes et indemnités jusque-là en vigueur.

Ce régime : Une attaque contre l'idée de carrière

Il est plus que jamais contesté par FO.

Le RIFSEEP « déconnecte le grade du montant et du niveau de la prime mais également permet à l'administration de geler les primes pendant quatre ans »

Dans la fonction publique, le grade marque le rang hiérarchique de l'agent dans sa catégorie (A, B ou C) et dans son corps professionnel ainsi que son droit à occuper certains emplois. L'avancement en grades (à travers l'échelle des échelons) traduit la progression dans la carrière et détermine le salaire.

Une réforme qui se fait à budget constant

Après avoir subi un gel du point d'indice, les agents vont maintenant subir un gel de l'indemnitaire.

Cette réforme du régime indemnitaire qui se fait « à enveloppe budgétaire constante » donc sans réelle perspective de revalorisation pour les agents traduit aussi l'« accentuation de la politique d'individualisation des salaires dans la fonction publique.»

Dans la filière FR, les primes sont largement inférieures à celles de la filière administratives (voir supra).

FO pointe le risque de régimes locaux et individualisés

Les agents craignent la mise en place de politiques indemnitaires locales !!

FO conteste aussi le fait de lier l'entretien professionnel annuel des agents à leur rémunération et craint que le flou entourant le régime indemnitaire en cas de changement de poste ne pèse sur la mobilité des agents.

Pour FO, le système RIFSEEP est une attaque contre les garanties statutaires individuelles et collectives des agents. C'est une attaque contre la fonction publique de carrière.

L'avenir de nos carrières est clairement compromis par le RIFSEEP !!!

Alors soyez vigilant.es. Des recours seront possibles !

Rapprochez-vous de vos correspondants FO enseignement agricole :

Christine Heuzé christine.heuze@agrocampus-ouest.fr
Jacqueline Fayolle jacqueline.fayolle@vetagro-sup.fr

Rejoignez notre équipe : contactez-nous ou visitez notre site http:/www.foenseignementagricole.fr

Sur www.facebook.com/foenseignementagricole/ Et twitter.com/FOENSAGRI

Syndicat National de l'Enseignement et de la Recherche du Ministère de l'Agriculture –Force Ouvrière
01 49 55 81 42 foenseignementagricole@agriculture.gouv.fr-

Je prends la carte de l'indépendance.
Je choisis FO Enseignement Agricole

VOS COORDONNEES :

ANNÉE: ……..

□ NOUVELLE ADHÉSION □ RENOUVELLEMENT

NOM (en majuscules): ……Prénom: ……

Date de naissance : ……Téléphone personnel (portable si possible) : ……

Adresse personnelle complète : ……

……

Adresse email : ……

Adresse administrative : ……

Corps : …… Grade : ……

Échelon : …… Ancienneté dans l'échelon : ……

Indice Majoré ou salaire brut mensuel (pour les agents sans indice) : ……

Fonction : …… Discipline (pour les enseignants): ……

Les informations nominatives ci-dessus ont pour objet de permettre à notre syndicat d'organiser l'action, de vous informer, de vous consulter. Elles ne seront pas communiquées à l'extérieur pour des opérations commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.
Pendant l'année, il est indispensable de nous informer si des changements interviennent dans votre situation bancaire pour éviter les prélèvements erronés, et postale ou électronique pour vous garantir la réception des publications.

POURQUOI PAYER UNE COTISATION SYNDICALE ?

Pour FO Enseignement Agricole, c'est le prix de l'indépendance : être soutenu par ses adhérents permet au syndicat de mener ses actions de défense individuelles et collectives.

UNE COTISATION SYNDICALE = UN REMBOURSEMENT DE 66% DE LA SOMME VERSEE

Basée sur l'année civile, **la cotisation syndicale donne droit à une réduction fiscale de 66%** du montant de votre cotisation ou à un crédit d'impôt si vous n'êtes pas imposable. Afin de bénéficier de cette réduction, une attestation vous sera adressée en temps utile.

COMMENT ADHERER A FO ENSEIGNEMENT AGRICOLE ?

1) Calculer le montant de la cotisation à l'aide du simulateur (fichier au format Excel ou Libre office) ou du barème (à l'indice majoré ou au salaire brut correspond une cotisation).
2) Compléter ce bulletin d'adhésion.
3) Déterminer le mode de règlement de la cotisation :
   - Pour le prélèvement automatique, qu'il soit réalisé en une seule fois ou de manière échelonnée, joindre un RIB IBAN et compléter soigneusement le mandat de prélèvement SEPA au verso de ce document en prenant soin de le dater et de le signer.
   - Pour le paiement par chèque, joindre un chèque à l'ordre de FO Enseignement Agricole.
4) En cas de renouvellement de l'adhésion, quelle que soit la modalité de règlement, il convient de nous faire parvenir ce bulletin d'adhésion pour actualiser votre situation administrative (adresse, changement d'échelon) et nous permettre de défendre au mieux vos intérêts.
5) Adresser le tout à notre trésorier.

COMMENT CALCULER SON MONTANT ? À l'aide du simulateur ou de la formule ci-dessous.

Calcul de la cotisation annuelle [1] =**Traitement brut mensuel x Taux de cotisation** [2]

[1] Taux de cotisation en fonction de l'indice (valeur du point d'indice au 1er février 2017 : 4,686€) ou du traitement brut mensuel :

Taux de calcul de la cotisation (2)	En fonction de l'indice majoré	En fonction du traitement brut mensuel pour les agents sans indice	Soit une cotisation syndicale annuelle (1)	Soit un reste à charge annuel, crédit d'impôt déduit
5,3%	<326	< 1523€	Inférieure à 81 €	Moins de 27€
5,8%	326 – 500	1528€ - 2343€	Comprise entre 89€ et 136€	Compris entre 29€ et 45€
6,8%	501 – 650	2344€ - 3046€	Comprise entre 160€ et 207€	Compris entre 53€ et 68€
7,2%	> 650	>3046€	>220€	>72€

Pour information, la cotisation syndicale minimale annuelle des actifs obtenue par le calcul de la formule précitée ne peut être inférieure à 65 euros.

Pour les retraités, la cotisation syndicale annuelle est forfaitaire à hauteur de 47,00€.

MODALITES DE PAIEMENT DE VOTRE COTISATION

À adresser au Trésorier de FO Enseignement Agricole : Hervé LEBRETON Les Piglais-Grénédan 35190 SAINT PERN

Pour indiquer le montant de ma cotisation annuelle, je joins l'impression du calcul réalisée par le simulateur ou je la calcule à l'aide de la formule suivante :

Traitement brut mensuel x Taux de cotisation [1] = _____ X _____%=_____€ pour l'année

Je règle ma cotisation :

☐ Par prélèvement automatique

☐ en un seul prélèvement

☐ en 10 fois maximum (10 mois consécutifs maximum sans pouvoir dépasser le mois précédent l'adhésion annuelle suivante).

En cas de prélèvement automatique, veuillez compléter l'engagement ci-dessous et joindre un Relevé d'Identité Bancaire IBAN. Le renouvellement de l'adhésion et du prélèvement pour les années suivantes seront automatiques : vous pourrez l'annuler chaque année par simple lettre à la trésorière nationale a minima un mois avant la date de renouvellement.

☐ Par chèque à joindre à ce bulletin ou virement en une seule fois.

Date :_____ Signature : _____

Pour toute question sur ce bulletin, n'hésitez pas à contacter le Trésorier Adjoint herve.lebreton@educagri.fr

ENGAGEMENT DE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE

Le mandat de prélèvement automatique sera expédié par mail à chaque agent souhaitant adhérer à ce mode de règlement.

En conséquence, je soussigné……déclare par la présente :

- opter pour le prélèvement automatique de mes cotisations liées à l'adhésion FO Enseignement Agricole,
- faire parvenir à FO Enseignement Agricole le mandat de prélèvement récurrent SEPA complété et signé dès sa réception.

Date :_____ Signature : _____

REVENDIQUER NEGOCIER

AGIR CONTRACTER si possible

VOTRE DROIT Nous signaler vos problèmes

NOTRE OBLIGATION Les résoudre