



Séance du 4 avril 2022

NOMBRE DE MEMBRES	
En exercice	Qui ont pris part à la délibération
51	28

Objet de la délibération
RESSOURCES HUMAINES Mise en place du RIFSEEP
Référence
6_20220404_4.5.1

Date de la convocation
29/03/2022

Date d'affichage
08/04/2022

L'année deux mille vingt-deux, le quatre avril à 09 heures, le Comité Syndical du Pôle métropolitain du Grand Amiénois régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le Multiplexe Gaumont – 3-5 boulevard de Belfort à Amiens, sous la présidence de M. Pascal RIFFLART, Président.

Etaient présents : Mme FOURÉ, DECLE, SAVREUX, Mme VERRIER, RIFFLART, DESSEAUX, DEBART, BOCQUILLON, CAPELLE, Mme THIEBAUT, FRANCOIS, GAILLARD, Mme A. LEMAIRE, WATELAIN, DESFOSSÉS, DURIEUX, THUILLIER, Mme LEROY, BABAUT.

Excusés ayant donné procuration :

M. MERCUZOT, pouvoir à Mme FOURÉ  
M. FOUCAULT, pouvoir à M. RIFFLART  
Mme DELÉTRÉ, pouvoir à M. RIFFLART  
Mme RODINGER, pouvoir à Mme VERRIER  
M. RENAUX, pouvoir à M. DEBART  
Mme PINON, pouvoir à Mme FOURÉ  
Mme VANDEPITTE, pouvoir à M. DESSEAUX  
M. DELNEF, pouvoir à Mme THIEBAUT  
Mme DE WAZIERS, pouvoir à M. DESFOSSÉS

Excusés, absents : Mme SAVARIEGO, DARRAGON, GEST, THÉVENIAUD, DUFOUR, OURDOUILLÉ, DOVERGNE, SURHOMME, QUIGNON, SUIN, DELFOSSÉ, Mme A-M LEMAIRE, Mme CARON-DECROIX, CLIQUET, STOTER, BOHIN, LENGLET, NOBLESSE, MAGNIER, PETIT, Mme HIVER, DINOUEARD, CHEVIN

A été nommé(e) secrétaire de séance : Mme Bénédicte THIEBAUT

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,  
Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 8 mars 2022 ;

A compter du 5 avril 2022, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI(A)).

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du Pôle métropolitain du Grand Amiénois et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité du Pôle métropolitain du Grand Amiénois ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

#### **I. BENEFICIAIRES**

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et à temps partiel.

Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.

#### **II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND**

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

### III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité de régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation des critères professionnels lié au poste (annexe 1) et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle (annexe 2).

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de concertation,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières</b> ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau hiérarchique,</li> <li>• Responsabilité managériale / d'encadrement,</li> <li>• Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financière, juridique, politique ...)</li> <li>• Délégation de signature,</li> <li>• Organisation du travail des agents, gestion des plannings,</li> <li>• Déclinaisons des orientations stratégiques_conduite de projet,</li> <li>• Préparation et/ou animation de réunion,</li> <li>• Conseil aux Elus,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance requise,</li> <li>• Technicité / niveau de difficulté (exécution simple ou arbitrage),</li> <li>• Diplôme,</li> <li>• Champs d'application / Polyvalence / Diversité des tâches, dossiers ou des projets (plurimétiers ou monométier)</li> <li>• Autonomie,</li> <li>• Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier),</li> <li>• Diversité des domaines de compétences,</li> <li>• Actualisation des connaissances,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rattachement hiérarchique direct,</li> <li>• Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs),</li> <li>• Fréquences des déplacements professionnels,</li> <li>• Modalité de travail quotidienne,</li> <li>• Obligation d'assister aux instances,</li> <li>• Engagement de la responsabilité juridique,</li> <li>• Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention),</li> <li>• Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime,</li> </ul>

Chaque agent est classé dans un groupe fonctionnel correspond à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes fonctionnels sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 3 pour la catégorie A ;
- 3 pour la catégorie B ;
- 2 pour la catégorie C ;

Le groupe A est décliné en sous-groupes. L'ensemble des groupes et sous-groupes est présenté dans l'annexe 3.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

#### IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le Complément Indemnitaire (CI) est lié à la manière de servir et de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonctionnel correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année (novembre) un complément indemnitaire aux agents en fonction de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Il est proposé que le CIA ne sera pas modulé au regard des absences pour congés de maladie ordinaire.

Il est proposé que le montant du complément indemnitaire annuel n'excède pas :

- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B ;
- 8% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C ;

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable au Pôle métropolitain du Grand Amiénois.

<b>CIA -- Part liée à la manière de servir</b>
Cette part sera retranscrite de la fiche d'entretien professionnel de l'agent. Elle est fixée de la manière suivante :
Appréciation « Très satisfaisante » : 100 % de la part
Appréciation « Satisfaisante » : 75 % de la part
Appréciation « à Consolider » : 50% de la part
Appréciation « Insuffisante » : 25% de la part
Appréciation « Non évaluable » : 0% de la part (*)

(\*) situation d'un agent arrivée après le 1<sup>er</sup> septembre de l'année de l'évaluation.

#### V. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION AU BÉNÉFICE DE L'AGENT

##### a. Le réexamen

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ...),
- En cas de changement :
  - o De grade à la suite d'un avancement de grade,
  - o De cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne,
  - o De grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel.

b. Les modalités de versement

L'IFSE sera versé mensuellement.

Le CIA sera versé conformément aux conditions précitées.

c. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, les modalités de retenues ou de suppression pour absence sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladies professionnelles, les primes suivent le sort du traitement,
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique,
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire peut être maintenu. Lorsqu'il est suspendu, et que l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Pour les agents contractuels, le CIA sera suspendu totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie.

d. Les cas spécifiques

Les agents mis à disposition : les fonctionnaires mis à disposition auprès d'un organisme bénéficieront du maintien du régime indemnitaire afférent à leur grade et au groupe fonctionnel précédemment détenu.

Les agents recrutés sur contrat de droit privé ne sont pas concernés par les dispositions de la présente délibération (vacataire, contrat aidé, contrat d'apprentissage).

e. Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public autorisés à travailler à temps partiel, les montants des primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique ou de congés longue maladie fractionné, les primes et indemnités seront versées au prorata de la durée effective de service de l'agent fonctionnaire ou contractuel.

f. Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente jusqu'au changement de grade ou de fonctions de l'agent.

g. Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- Les indemnités d'astreintes,
- Les indemnités d'intervention,
- Les indemnités de permanence,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Le supplément familial de traitement,
- L'indemnité de résidence,

#### VI. MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant mensuel de l'IFSE sera calculé conformément à l'annexe 4, en fonction du grade de l'agent, et au regard :

- du métier en référence au groupe de fonction,
- du poste occupé,
- de l'expérience professionnelle.

L'annexe 4 présente notamment le montant maximum de régime indemnitaire qu'un agent pourrait obtenir au titre de l'IFSE pour les critères relatifs au poste occupé et à l'expérience professionnelle, sous réserve qu'il remplisse l'intégralité des indicateurs source de son calcul. Par conséquent, ce montant lié au critère du poste occupé sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu au regard des indicateurs présentés dans l'annexe 1.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié au contexte de poste
A1	- A partir de 42 points : 100% - de 29 à 41 points : 75% - Jusqu'à 28 points : 50%
A2 et A3	- A partir de 27 points : 100% - de 16 à 26 points : 75% - jusqu'à 15 points : 50%
B1 à B3	- A partir de 12 points : 100% - jusqu'à 11 points : 75%
C1 et C2	- A partir de 11 points : 100% - jusqu'à 10 points : 75%

Le montant lié au critère relatif à l'expérience professionnelle sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu par l'agent lors de la campagne d'entretien professionnel. Le nombre de points est obtenu au regard des indicateurs présentés dans l'annexe 2.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié à l'expérience professionnelle
A1	
A2 et A3	- de 50 à 75 points : 100%
B1 à B3	- de 26 à 49 points : 75%
C1 et C2	- jusqu'à 25 points : 50%

Eu égard aux délais administratifs de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, il sera procédé pour les agents à une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### VII. MODALITÉS DE VERSEMENT DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque agent éligible aux dispositions relatives au RIFSEEP et classé dans un groupe fonctionnel selon les modalités qui précèdent, pourra percevoir annuellement un complément indemnitaire conformément aux dispositions indiquées précédemment (point IV) et au prorata de sa présence sur la période de référence.

Le montant du CIA en cas de fin d'activité auprès de la collectivité, sera versé au prorata de la période effectivement travaillée au cours de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de l'année de l'entretien professionnel, selon les dispositions précitées.

#### VIII. LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux sont prévus pour un agent à temps complet.

Les montants retenus pour chaque groupe de fonction ne pourront excéder le montant maximum figurant dans les tableaux ci-après.

Les montants exposés dans les tableaux sont bruts.

**FILIERE ADMINISTRATIVE**

Envoyé en préfecture le 05/04/2022

Reçu en préfecture le 05/04/2022

Affiché le



ID : 080-200082063-20220404-6\_20220404\_451-DE

CADRE D'EMPLOIS DES <b>Administrateurs Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Directeur d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	49 980 €	19 792 €	2 699 €	22 491 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>ATTACHÉS Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Directeur d'une collectivité Manager de direction (Direction)	42 600 €	16 870 €	2 300 €	19 170 €
Groupe 2	Manager Intermédiaire (Responsable de service adjoint)	37 800 €	14 969 €	2 041 €	17 010 €
Groupe 3	Cadre Administratif et/ou Financier Chargé de mission, Chef de projet,	30 000 €	11 880 €	1 620 €	13 500 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>REDACTEURS Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Manager d'équipe Chargé de coordination	19 860 €	8 043 €	894 €	8 937 €
Groupe 2	Assistant de direction, Gestionnaire administratif et/ou financier, Gestion Ressources Humaines Chargé d'opérations,	18 200 €	7 371 €	819 €	8 190 €
Groupe 3	Assistant administratif et/ou financier	16 645 €	6 741 €	749 €	7 490 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>ADJOINTS Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Opérateur financier, Agent de prévention,	12 600 €	5 216 €	454 €	5 670 €
Groupe 2	Agent d'accueil et d'information, Agent d'administration,	12 000 €	4 968 €	432 €	5 400 €

**FILIERE TECHNIQUE**

CADRE D'EMPLOIS DES <b>INGENIEURS EN CHEF Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Directeur d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	67 200 €	26 611 €	3 629 €	30 240 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>INGENIEURS Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Directeur d'une collectivité Manager de direction (Direction)	42 600 €	16 870 €	2 300 €	19 170 €
Groupe 2	Manager Intermédiaire (Responsable de service adjoint)	37 800 €	14 969 €	2 041 €	17 010 €
Groupe 3	Cadre Administratif et/ou Financier Chargé de mission, Chef de projet,	30 000 €	11 880 €	1 620 €	13 500 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>TECHNICIENS Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Manager d'équipe Chargé de coordination	19 860 €	8 043 €	894 €	8 937 €
Groupe 2	Assistant de direction, Gestionnaire administratif et/ou financier, Gestion Ressources Humaines chargé d'opérations,	18 200 €	7 371 €	819 €	8 190 €
Groupe 3	Assistant administratif et/ou financier	16 645 €	6 741 €	749 €	7 490 €

CADRE D'EMPLOIS DES <b>ADJOINTS TECHNIQUES Territoriaux</b>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	Montant annuel individuel IFSE maximum proposé	Montant annuel individuel CI maximum proposé	Montant annuel individuel total RIFSEEP proposé
Groupe 1	Opérateur financier, Agent de prévention,	12 600 €	5 216 €	454 €	5 670 €
Groupe 2	Agent d'accueil et d'information, Agent d'administration,	12 000 €	4 968 €	432 €	5 400 €

Les agents qui exercent des missions supérieures au groupe fonctionnel de leur cadre d'emplois, bénéficient du régime indemnitaire du groupe fonctionnel le plus élevé de leur catégorie et de leur filière dans le respect des plafonds applicables à leur grade.

Les agents qui perçoivent déjà le régime indemnitaire le plus élevé de leur cadre d'emploi, bénéficieront d'une majoration de 5% sur l'ensemble du régime indemnitaire dans le respect des plafonds réglementaires applicables à leur grade.

En conséquence, il est demandé aux membres du Comité Syndical de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes et indemnités qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de ces primes et indemnités dans la limite des plafonds fixés par décrets et arrêtés pour la fonction publique d'Etat,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité du versement,

Envoyé en préfecture le 05/04/2022

Reçu en préfecture le 05/04/2022

Affiché le

The logo for SLOW (Syndicat des Locataires de l'Orléans) is displayed in blue, stylized capital letters.

ID : 080-200082063-20220404-6\_20220404\_451-DE

Le Comité syndical,  
Entendu l'exposé du Président,  
Après en avoir délibéré.  
A l'unanimité

- Décide d'instaurer à compter du 5 avril 2022 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Fait et délibéré le 4 avril 2022  
Et ont signé les membres présents ;  
Pour extrait conforme,

Le Président,  
P. RIFFLART