





# BOITE À OUTILS POUR METTRE EN ŒUVRE LE RIFSEEP\*



Un document pour aider les collectivités territoriales du Loir et Cher à mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire.

Document produit par un groupe de travail en collaboration avec la section départementale Loir-et-Cher du Syndicat des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales, l'Association des Secrétaires de mairie de Loir-et-Cher et des organisations syndicales.

<sup>\*</sup> Régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le décret du 20 mai 2014 a instauré dans la Fonction Publique d'Etat un régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a vocation à se substituer aux primes existantes. Aujourd'hui, certains agents territoriaux relevant de cadres d'emplois qui ont pour référence des corps de l'Etat ayant d'ores et déjà adhéré à ce dispositif, pourraient en bénéficier. En tout état de cause et à l'exception des agents des filières police municipale et sapeurs-pompiers, le RIFSEEP devrait pouvoir être institué pour tous les cadres d'emplois en 2017.

Le Centre de Gestion du Loir et Cher, le CNFPT, l'Association des Maires de Loir-et-Cher, l'Association des Secrétaires de mairie de Loir-et-Cher et les organisations syndicales qui ont répondu à l'invitation (CFDT, CFE-CGC, Section départementale Loir-et-Cher du Syndicat des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales) ont décidé de s'unir sur ce sujet afin d'accompagner les collectivités qui le souhaitent dans la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

Pour ce faire, il a été décidé de constituer un groupe de travail départemental regroupant des DGS, des secrétaires de mairie, des responsables de ressources humaines et des partenaires sociaux pour constituer une boîte à outils facilitant la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

Cette boîte à outils a été construite à partir des expériences, initiatives et réflexions des collectivités qui ont participé au groupe de travail départemental. Elle s'adresse aux élus et agents territoriaux qui s'engagent dans la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Elle doit permettre de vous aider dans toutes les étapes de ce projet.

Ce document présente dans une première partie les aspects réglementaires du nouveau régime indemnitaire. Dans une deuxième partie, les 8 grandes étapes du projet de mise en œuvre du RIFSEEP font l'objet chacune d'une fiche ressource. Dans cette fiche, vous retrouverez différents outils produits par le groupe de travail départemental.

🖔. Vous accédez à ces ressources en cliquant sur Ces outils sont indiqués par le symbole l'intitulé du document (besoin d'un accès internet).

Les informations contenues dans la boîte à outils n'ont qu'une valeur informative et donc sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications législatives et réglementaires et des précisions

Fonction Publique Territoriale et le Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher déclinent toute responsabilité en cas : - d'erreur ou d'omission,

CNFPT - CDG 41 - Association des Maires 41 | Boite à outils RIFSEEP - Novembre 2016

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> La liste des membres du groupe de travail figure en annexe de ce document

# LES ASPECTS REGLEMENTAIRES DU RIFSEEP

Le principe de libre administration permet à chaque collectivité de déterminer si elle souhaite ou non mettre en place un régime indemnitaire.

Cependant, si elle décide d'instituer un régime indemnitaire, elle doit se conformer au principe de parité entre les agents relevant des différentes fonctions publiques.

Ainsi, l'octroi d'une prime à un agent territorial est subordonné à sa mise en œuvre, pour les corps et emplois correspondants de la fonction publique de l'Etat.

Progressivement, depuis la parution du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est institué pour chaque corps de l'Etat. Il se décompose en deux parties :

- une partie « fonctions » : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)
- une partie « valeur professionnelle » : le CIA (complément indemnitaire annuel). Seule l'IFSE est obligatoire, le CIA étant facultatif.

Ce nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a vocation à se substituer aux actuelles primes (IEMP, IAT, IFTS...) qui seront in fine abrogées, à l'instar de la PFR (Prime Fonctions et Résultats) et l'IFRSTS (indemnité forfaitaire de sujétions et de travaux supplémentaires, versée aux conseillers socio-éducatifs et assistants socio-éducatifs) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Par conséquent, dès lors que le corps d'État équivalent est concerné par le RIFSEEP et est inscrit en annexe des arrêtés correspondants, les autorités territoriales qui souhaitent octroyer un régime indemnitaire sont tenues de le mettre en place.

Dans l'hypothèse où la collectivité a déjà instauré un régime indemnitaire reposant sur des primes qui n'ont plus de base réglementaire (en raison d'un décret qui prend en compte la mise en œuvre du RIFSSEP pour le corps de référence et qui abroge les primes qui pouvaient être octroyées aux membres de ce corps), elle devra, si elle souhaite maintenir l'attribution d'un régime indemnitaire, se conformer à la nouvelle réglementation « sous un délai raisonnable ».

Cadre juridique et conditions de mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale :

PASSERELLE n° 21 du 3 février 2016
Annexe consacrée aux montants

#### Sources réglementaires :

<u>Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991</u> <u>Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014</u>

Arrêté du 20 mai 2014 - relatif au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

<u>Arrêté du 19 mars 2015 - relatif au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.</u>

Arrêté du 3 juin 2015 - relatif au corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur.

Arrêté du 3 juin 2015 - relatif au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur.

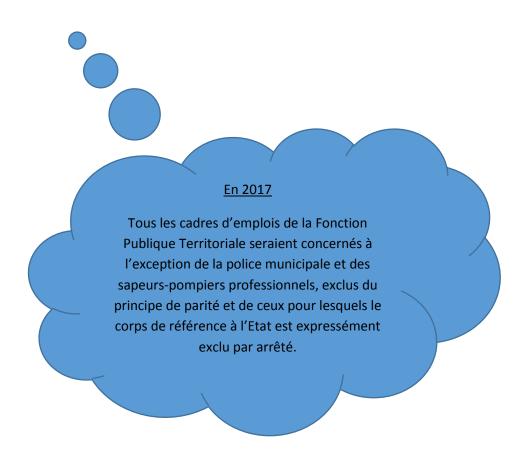
<u>Arrêté du 3 juin 2015 - relatif au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État.</u>

Arrêté du 29 juin 2015 – relatif au corps des administrateurs civils de l'Etat.

Arrêté du 30 décembre 2015 - relatif au corps des techniciens supérieurs du développement durable.

#### Pour aller plus loin:

<u>Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.</u>



# LES ETAPES DU PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire nécessite la mise en place d'une démarche projet. Nous avons identifié 8 grandes étapes (cliquez pour accéder directement aux fiches) :

















Comme toute démarche projet, la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire doit faire l'objet d'une évaluation régulière pour analyser l'atteinte des orientations.

#### 1 – Le lancement du projet – orientations

La mise en œuvre d'un régime indemnitaire est une faculté laissée à la libre appréciation de la collectivité. C'est donc un projet stratégique qui ne peut aboutir sans une volonté politique, et donc sans l'appropriation de la réforme par les élus.

Le point de départ du projet est la réponse à ces deux questions :

#### OUOI?

#### **POURQUOI?**

Concrètement cela doit se traduire par des objectifs et des finalités afin de donner du sens au projet.

#### **OBJECTIF: QUOI?**



#### PASSERELLE n° 21 du 3 février 2016

Guide élaboré par l'ANDCDG « Mettre en place ou actualiser un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle »

<u>Diaporama « RIFSEEP : cadre juridique et conditions de mise en œuvre dans la Fonction Publique Territoriale »</u>

#### FINALITE: POURQUOI?



<u>Diaporama « Sensibilisation des élus et définition des orientations du régime</u> indemnitaire »

Les principales questions à se poser

#### **ANTICIPATION**

Un projet stratégique à mener à l'échelle d'un territoire

L'environnement territorial connaît des mutations importantes (transferts de compétences, fusions, mutualisations) qui s'accompagnent de transferts de personnels. Les expériences démontrent que ces démarches sont facilitées lorsque les pratiques RH (régime indemnitaire, temps de travail...) des collectivités concernées ont été préalablement harmonisées.

Le droit des agents transférés au maintien de leur régime indemnitaire antérieur prévu à l'article L5111-7 du CGCT ne signifie pas un droit au maintien des taux des primes précédemment allouées. S'ils optent pour le maintien de leur RI antérieur, l'octroi du RI se fait dans les conditions fixées par la délibération prise par la collectivité d'origine.

CNFPT - CDG 41

ovembre 2016

6

#### 2 - Mise en place d'un groupe projet

La mise en œuvre du RIFSEEP nécessite la mise en place d'une démarche projet. Un projet est une démarche spécifique qui permet de structurer méthodiquement et progressivement une réalité à venir. Il implique un objectif, des actions à entreprendre avec des ressources définies dans les délais donnés.

Pour ce faire, il apparaît nécessaire de mobiliser des acteurs internes pour conduire ce projet.

Compte tenu de l'importance du sujet pour les agents, il faut veiller à communiquer et expliquer la démarche en interne. Pour éviter tout risque de confusion, il est conseillé de communiquer dès la décision de lancement du projet : sur la démarche et le calendrier. Au cours de la démarche, la communication doit être permanente. Après avis du comité technique et délibération de l'assemblée délibérante, le nouveau régime indemnitaire doit être expliqué.

Cette phase conduit à se poser deux questions essentielles :

Comment impliquer / mobiliser les acteurs dans cette démarche ?

Comment communiquer sur cette démarche et sur les décisions ?

COMMENT IMPLIQUER / MOBILISER LES ACTEURS DANS CETTE DÉMARCHE ?

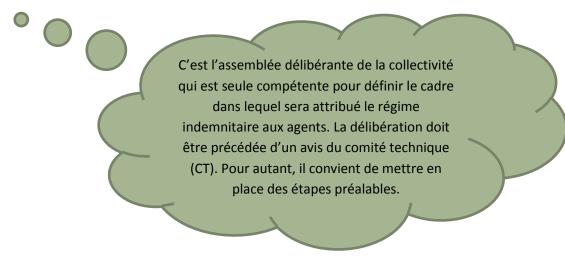


Pratiques et recommandations issues de quelques collectivités du Loir et Cher.

#### **COMMENT COMMUNIQUER SUR CETTE DÉMARCHE ET SUR LES DÉCISIONS ?**



<u>Pratiques et recommandations issues de quelques collectivités du Loir et</u> Cher.



3 – Etat des lieux du régime indemnitaire et détermination de l'enveloppe budgétaire

### Point de vigilance

La pertinence du diagnostic repose sur l'existence de préalables dans la collectivité : un organigramme à jour, des fiches de poste structurées.

Il s'agit de procéder à un diagnostic :

#### - Diagnostic de l'existant :

Inventaire de l'ensemble des éléments de rémunération et des avantages en vigueur dans la collectivité : nature des indemnités, conditions d'attribution et de modulation sur la base de délibérations

Recensement des documents supports à l'octroi du régime indemnitaire : tableau des effectifs, fiche de poste, compte-rendu d'entretien professionnel

Montant de l'enveloppe budgétaire dédiée au régime indemnitaire

#### - Diagnostic prospectif:

Elaboration de différents scénarii (exemple : avec ou sans prise en compte du CIA) et estimation pour chacun de l'impact sur la masse salariale et de l'écart avec l'existant

Ce diagnostic doit permettre de répondre aux questions suivantes :

**COMMENT ÇA MARCHE?** 

**QUELS SONT LES MOYENS FINANCIERS ET MATERIELS?** 

**QUELS SONT LES CONTRAINTES ET LES DYSFONCTIONNEMENTS?** 

**QUEL BUDGET PREVOIR POUR LA REFORME?** 

Et donc, au final, de savoir si la collectivité est en mesure ou non de poursuivre sa réflexion sur la mise en œuvre du RIFSEEP



#### Diaporama « Etat des lieux »

Tableur de recueil des données relatives au personnel

#### Fiche récapitulative des montants du RIFSEEP

Outil RIFSEEP de l'ANDCDG développé par le CIG de la Grande Couronne et le CDG de la Charente-Maritime (adapté particulièrement aux collectivités qui optent pour la cotation des postes) – DISPONIBLE SUR LE SITE www.cdg41.org (dans votre espace réservé).

#### 4 - Définition des groupes de fonction

#### Article 2 du décret du 20 mai 2014 :

« Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

[ ... ] »

L'IFSE repose sur la fonction occupée ; il est donc nécessaire de hiérarchiser et classifier les postes.

#### La démarche préconisée par la circulaire du 5 décembre 2014 :

Regrouper les postes dans des fonctions Hiérarchiser les postes par comparaison Classer les postes dans les groupes de fonctions **Emploi**: ensemble de postes de travail similaires ou proches par leur contenu et les capacités requises.

#### 1- Regrouper les postes dans des fonctions (emplois) :

#### La méthode:

Analyser le contenu des postes pour identifier les emplois



Les fiches de postes

Le répertoire des métiers territoriaux Diaporama « Du poste à l'emploi » Remarque: La hiérarchisation des postes par comparaison semble la démarche la plus simple. Elle est aboutie lorsqu'il y a cohérence verticale (hiérarchie) et horizontale (entre services).

#### 2- Hiérarchiser les postes par comparaison :

#### La méthode :

- Définir des indicateurs pour chacun des critères professionnels
- Comparer les fonctions pour les hiérarchiser



Les indicateurs proposés dans la circulaire

Les fiches de postes

#### 3- Classer les postes dans les groupes de fonctions :

#### La méthode:

- Déterminer le nombre de groupes dans les 3 catégories afin de correspondre à l'organisation de la collectivité
- Classer les postes dans les groupes de fonctions



L'organigramme

Récapitulatif de la démarche

#### La circulaire préconise :

cat. A: 4 groupes cat. B: 3 groupes

cat. C : 2 groupes

mais le nombre peut être modifié.

#### Préconisations du groupe de travail :

- Stabiliser l'organigramme.
- Elaborer ou actualiser l'ensemble des fiches de poste.
- Se détacher de l'individu et de son grade lors de la classification des postes dans les groupes de fonctions.
- Adapter le nombre de groupes par catégorie à l'organisation de sa collectivité (ex : cat C : 3 groupes).
- Ajouter des indicateurs pour les horaires ou travaux de certains emplois (ex : travail de nuit).

La délibération devra fixer pour chaque groupe de fonctions le montant plafond de RIFSEEP susceptible d'être octroyé aux agents concernés.



Pour une simulation et vous permettre de comprendre les incidences des choix possibles pour la définition des groupes de fonction, un cas pratique vous est proposé à partir d'un <u>organigramme fictif</u> et d'une <u>répartition de groupes de fonction</u> établie à partir des préconisations de la circulaire. Les consignes de l'exercice sont indiquées dans le document organigramme.

Il ne s'agit que d'un exercice fictif, ces éléments ne sont pas à reprendre tels quels pour définir vos groupes de fonction.

### 5 – La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction (IFSE).

L'IFSE tient compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également, principale innovation de ce régime indemnitaire, de l'expérience professionnelle de l'agent.

Ainsi, le montant de l'IFSE peut évoluer à plusieurs occasions :

- Lorsque l'agent change de fonction à l'intérieur de son groupe ;
- Lorsque l'agent change de groupe de fonctions ;
- Lorsque l'agent change de grade ou de promotion interne (puisqu'il va changer de groupe) ;
- Au minimum tous les 4 ans s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent.

Ce délai de 4 ans est préconisé par la circulaire du 5 décembre 2014 car selon ses rédacteurs, c'est durant les 4 premières années d'exercice des fonctions que l'agent améliore sensiblement ses compétences.

La collectivité doit donc définir ce que recouvre cette notion d'expérience professionnelle.

#### Les critères possibles de l'expérience professionnelle.

La définition la plus claire possible de l'expérience professionnelle est essentielle car elle va constituer un levier de motivation pour les agents. Ceux-ci sauront ce que souhaite valoriser la collectivité et donc ce sur quoi il faut être vigilant pour voir le montant de son indemnité évoluer. La circulaire du 5 décembre 2014 donne un certain nombre d'exemples de sous-critères pouvant être utilisés pour déterminer l'expérience professionnelle et donc faire évoluer l'IFSE.



Exemple de critères pour <u>définir l'expérience professionnelle.</u>

Sur la base de ces critères, le groupe de travail les a priorisés. Il ressort de cet exercice (réalisé à partir de la technique du blason – les documents d'animation sont disponibles ci-dessous), que pour les collectivités, la notion d'expérience professionnelle est essentiellement synonyme de compétence.

Ainsi, <u>le critère lié à la capacité à exploiter l'expérience acquise</u> est très fortement privilégié. Pour mesurer ce critère, il est proposé d'utiliser un des 3 indicateurs suivants : atteinte des objectifs, être force de proposition, transfert des compétences à autrui.

Au-delà de la maîtrise des compétences acquises, il s'agit également de reconnaître les agents démontrant <u>une capacité à approfondir leurs compétences</u>, notamment par le biais de la formation. Ce critère est mesuré par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel.

En complément de ces deux principaux critères, il peut être choisi de valoriser les agents ayant <u>une</u> <u>certaine diversité dans leur parcours professionnel</u>, en prenant en compte le nombre de postes occupés.

Un autre critère peut être utilisé, celui de <u>l'approfondissement de la connaissance de</u> <u>l'environnement de travail et des procédures</u> qui peut être mesuré par la maîtrise, par les agents, des circuits de décision.

Remarque : le critère permettant de reconnaître l'investissement des agents <u>ayant réalisé un travail exceptionnel ou ayant fait face à un événement exceptionnel</u> (par exemple lors d'intempéries ou à l'occasion d'une manifestation d'une certaine ampleur) est davantage lié à la manière de servir et donc plus adapté à l'autre composante du RIFSEEP : le Complément Indemnitaire Annuel.

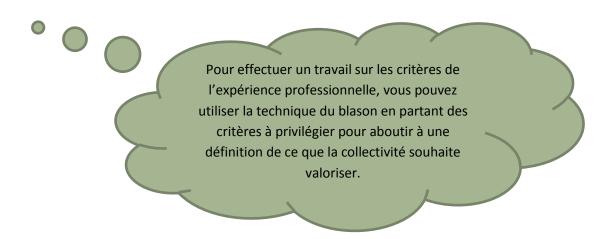
A noter que le groupe de travail conseille de moduler ces critères en fonction de la catégorie des agents.

Le ré-examen de l'IFSE renvoie à la question de la revalorisation du régime indemnitaire et donc de ce que souhaite valoriser la collectivité. Au-delà des critères, le groupe de travail a défini un certain nombre de valeurs fortes :

- L'investissement personnel,
- La conscience professionnelle,
- Le dynamisme professionnel,
- La diversité des tâches réalisées et la volonté d'évolution,
- L'adaptabilité,
- L'autonomie,
- Le professionnalisme (compétences acquises),
- La réalisation des objectifs.



Mode d'emploi du blason pour définir l'expérience professionnelle. Blason avec les 5 questions à poser. Blason vierge.



# 6 – Réflexions sur les possibilités de mise en œuvre de la part facultative du RIFSEEP.

Le Complément Indemnitaire Annuel est une composante du RIFSEEP facultative et variable qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Le choix de la périodicité de versement (annuel ou autre) appartient à l'assemblée délibérante.

Afin d'alimenter la réflexion sur les critères pouvant être retenus pour attribuer le CIA, cinq assertions ont été posées et débattues entre les membres du groupe de travail.

## Assertion 1 : Je considère qu'un montant trop faible de CIA risque d'être contre-productif sur la motivation des agents.

Un montant faible semble « mieux que pas de montant du tout » mais ce ne peut pas être le seul levier de motivation. Le CIA doit valoriser les appréciations issues de l'entretien professionnel.

## Assertion 2 : Dans ma collectivité, je fais le lien entre entretien professionnel et l'attribution du CIA.

A l'unanimité, les membres du groupe de travail estiment que l'attribution du CIA doit avoir un lien avec l'entretien professionnel mais qu'il ne doit pas s'appuyer que sur l'entretien professionnel. Une modulation étant possible au sein des groupes de fonctions, l'attribution individuelle pourra réellement tenir compte de la valeur professionnelle de l'agent et de son implication professionnelle.

#### Assertion 3 : Les évaluateurs peuvent assumer la responsabilité de faire évoluer le CIA.

La décision du CIA et sa modulation ne peuvent porter sur les évaluateurs seuls. Ils doivent émettre un avis à partir de critères objectifs et définis préalablement par la collectivité. La décision finale doit appartenir à l'autorité territoriale.

#### Assertion 4 : Le critère sur l'absentéisme doit représenter une part importante du CIA.

« Il n'est possible de mesurer l'engagement professionnel que si l'agent est présent ». A travers ce critère de l'absentéisme, il s'agit de valoriser l'engagement professionnel. Mais ce critère doit être utilisé avec prudence. L'absentéisme peut en effet recouvrir des réalités différentes (arrêts de complaisance, réelles indisponibilités physiques...)

## Assertion 5 : Je privilégie l'investissement collectif à l'investissement personnel dans l'attribution du CIA.

Toutes les fonctions ne le permettent pas. Doivent être privilégiées les missions impliquant un fonctionnement en mode projet. En outre, il semble que privilégier l'investissement collectif peut parfois nuire à la cohésion d'équipe et créer des tensions. En effet, au sein d'une même équipe, l'engagement personnel et l'implication peuvent être différents d'un individu à un autre.

#### 7 - Décision et saisine du comité technique

Aux termes de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, le comité technique est consulté sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition.

Créé dans chaque collectivité employant au moins 50 agents, ou rattaché au Centre Départemental de Gestion pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents, le comité technique, composé de représentants des collectivités et de représentants du personnel, rend un avis préalablement au vote de la délibération.

La saisine du comité technique constitue un moment fort du travail de concertation. Cependant, il est rappelé que le dialogue social ne peut se limiter à cette instance : la mise en place d'un régime indemnitaire ne peut se faire sans une communication directe avec les agents (réunions, journal interne, extranet...).



#### Formulaire de saisine du comité technique

Les délibérations relatives au régime indemnitaire, qu'elles instaurent une nouvelle prime ou qu'elles modifient les modalités d'octroi (bénéficiaires, critères d'attribution, montants...) doivent être impérativement soumises au préalable au Comité technique.

En conséquence, une collectivité qui souhaite mettre en place le RIFSEEP en 2 étapes, en privilégiant d'abord les agents impactés par la suppression de la PFR, puis, lorsque la réglementation le permettra, en l'élargissant à tous les agents, devra consulter à chaque étape le Comité technique, avant de prendre ou de modifier sa délibération.

## 8 – Information du personnel

Le personnel doit être informé de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.



Pratiques et recommandations issues de quelques collectivités du Loir et Cher.

#### 9 - Mise en œuvre administrative

Ultime étape du projet, la mise en œuvre de la solution retenue recouvre deux volets :

#### Un volet administratif:

- La délibération fixant le cadre d'application du RIFSEEP au sein de la collectivité : après avis du comité technique, l'organe délibérant détermine l'enveloppe budgétaire et fixe les bénéficiaires, les modalités de versement ainsi que les critères d'attribution du RIFSEEP.
- Les arrêtés individuels : l'autorité territoriale attribue à chaque agent son régime indemnitaire en respectant le cadre prévu par la délibération.

#### Un volet technique:

- Le paramétrage du logiciel de paie et de gestion du personnel. Cette étape peut être complexe car elle nécessite d'adapter l'outil en fonction des exigences internes. Un accompagnement par le prestataire du système peut s'avérer nécessaire.



#### Un modèle de délibération relative à l'instauration du RIFSEEP

Un modèle d'arrêté individuel portant attribution du RIFSEEP

#### La phase Post-projet

Après un an de mise en œuvre, il peut être utile de réaliser un bilan afin :

- de l'évolution de la réglementation ou du contexte (mutations territoriales, métiers en mutation...)
- de pointer les problèmes éventuels et d'apporter les correctifs nécessaires

# COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Ce document a pu être produit en s'appuyant sur les travaux d'un groupe de travail composé de professionnels des collectivités territoriales du Loir et Cher :

Nom - Prénom	Fonction	Collectivité
BESNIER Sylvie	DGS	Savigny sur Braye
BLIN Brigitte	RRH	Mont Près Chambord
CHAHUNEAU Catherine	DGS	Cellettes
CHATELAIN Anthony	DGS	Onzain
CHAUVET Nelly	DGS	Cour Cheverny
CRUCHET Cécilia	RRH	Montrichard
DUCHET Fanny	SMCR	St Sulpice de Pommeray
CUVIER Catherine	Responsable RH	Ville Vendôme et CPV
FORTIN Isabelle	SMCR	Coulanges
GALLIOT Marie France	RRH	Selles sur Cher
GASC Thibault	DG	SIDELC
GAULLIER Isabelle	RRH	Chaumont sur Tharonne
GAY Cécile	DGS	CC Beauce Val de Loire
GRENIER Harold	CFDT	Vendôme
GUERIN Nathalie	RRH	St Ouen
GUIBON Franz	SMCR	Vallières les Grandes
HARDY Philippe	DGS - SNDGCT	Vineuil
JAMET Nicolas	DRH	Lamotte Beuvron
LAKFIF Saïd	RRH	St Aignan sur Cher
LEGENDRE Séverine	RRH	Salbris
MARANDEAU Yannick	DGS	Montoire sur le Loir
MILLET Anne	RRH	La Chaussée St Victor
NASSI Jamel	DRH	Romorantin-Lanthenay
NICOLAON Murielle	Finances/RH	CDG41
PAREY Catherine	RRH	CC Val de Cher - Controis
PEAN Angélique	DGA RH	Vineuil
PITARD Anne-Marie	SMCR	Saint Claude de Diray
PITAULT Nathalie	RRH	SMICTOM Sologne
RABIER Pascale	CFE-CGC	Mer
RIVERIN Adeline	RRH	CC Grand Chambord
VOGELS Anne Lise	DGS	CC Cœur de Sologne

# Merci pour leur précieuse collaboration.

