

**DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES**  
**VILLE DE CERET**

Date de convocation :  
15/01/2024

Nombre de conseillers municipaux

En exercice : 29

Présents : 22

Procurations : 05

Votants : 26

**OBJET :**

**PERSONNEL**

**Modification N°4**

**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) –**

**IFSE et CIA**

==--==

En l'an deux mille vingt-quatre et le vingt deux janvier, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, en mairie, en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Michel COSTE, Maire.

Présents :

M. COSTE Michel, Maire, Mme BARANOFF Brigitte, M. ANGULO José, M. DUNYACH Denis, Mme LACOMBE Maria, Mme MENAHEM Sophie, M. BELTRAN José, M. VILA-PASOLA Marti, Adjoints ; M. COSTE Jean-François, Mme BENARD Gisèle, Mme DUNYACH Monique, Mme CAPEILLE Sandrine, Mme OHN Christiane, M. PREHAM Anthony, M. REDONDO Simon, Mme BOISDRON Gisèle, M. INGHAM John, Mme BOISORIEUX Michèle, M. CARLES Yves, M. PUIGMAL Patrick, Mme QUER Martine,  
M. PARAYRE Jean, Conseillers Municipaux.

Absent(s) ayant donné procuration :

Mme JUSTAFRE Stéphanie, adjointe, à Mme CAPEILLE Sandrine, conseillère municipale,  
M. BERTHELOT Stéphane, conseiller municipal, à Mme BRISSAUD Nina, conseillère municipale,  
Mme BOURDIN Géraldine, conseillère municipale, à Mme MENAHEM Sophie, adjointe,  
M. BORREILL Philippe, conseiller municipal à M. COSTE Michel, Maire,  
Mme TORRENT Michèle, conseillère municipale à M. PUIGMAL Patrick, conseiller municipal,

Absent(s) : Mme BRISSAUD Mina, M. PLANES Jean-Jacques, conseillers municipaux,

Secrétaire de séance : M. REDONDO Simon

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et L714-4 et suivants,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié par le décret N°2020-182 du 27 Février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permet de généraliser le RIFSEEP à la quasi-totalité des cadres d'emplois au sein de la Fonction Publique Territoriale,

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°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,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2015-661 modifiant le 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'Etat,

Vu la 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, Vu la délibération du conseil municipal en date de 10 avril 2015 relative à l'application du régime indemnitaire du personnel de commune de CERET,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire préfectorale en date du 21 juin 2018 relative au contrôle de légalité et à l'application du RIFSEEP dans les collectivités territoriales, et à son application aux techniciens territoriaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 19 février 2019 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), déterminant les groupes de fonctions et les montants planchers et plafonds de l'IFSE, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019,

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu la délibération N°03 du conseil municipal en date du 16 Septembre 2021 relative à la modification des plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE modification N°1),

Vu la délibération N°05 du conseil municipal en date du 28 Octobre 2021 relative à la modification des plafonds annuels de l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (IFSE modification N°2),

Vu l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique publiée au journal officiel le 05 décembre 2021,

Vu la délibération N°08 du conseil municipal en date du 26 Janvier 2022 portant sur la réorganisation des services et sur la refonte de l'organigramme,

Vu la délibération n° 100/2022 du 27 juillet 2022 portant sur la modification n°3 du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et mise en place du CIA,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 22 janvier 2022,

Compte tenu de la campagne des entretiens professionnels annuelle, il est utile de pouvoir relever la part de l'IFSE. Pour se faire, il est nécessaire de revoir les plafonds.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Le RIFSEEP se compose de deux parties :

- ✓ Une part obligatoire, indemnité de fonctions et de sujétions et d'expertise (IFSE)
- ✓ Une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA)

Ces dispositions ont pour but de se substituer à la plupart des primes et indemnités existantes ayant perdu toutes valeurs légales.



1) **Personnel concerné par le RIFSEEP :**

- **Bénéficiaires du RIFSEEP :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet ou non complet et à temps partiel dès lors que leur contrat est égal ou supérieur à 4 mois d'exercice effectif des fonctions dans la collectivité (à partir du 5<sup>ème</sup> mois) – contrat initial et renouvellements.

- **Non Bénéficiaires du RIFSEEP :**

- Les agents contractuels de droit privé et contractuels de droit public dont la durée d'exercice des fonctions est inférieure à 4 mois sur l'année en cours,
- Dans le cas où certains cadres d'emploi seraient en attente de la parution des arrêtés réglementaires les concernant, les agents appartenant à ce cadre d'emploi continueront à percevoir leur régime indemnitaire antérieur.
- Les agents de la filière police municipale n'étant pas concernés par le RIFSEEP, ils conservent leur régime indemnitaire particulier, conformément à la délibération du conseil municipal du 10 avril 2015 modifiée par la délibération N°101/2022 du Conseil Municipal du 27 Juillet 2022,

- **2) Mise en place de l'IFSE :**

○ **Principe :**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

○ **Détermination des groupes de fonctions et des montants de l'IFSE :**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage et ou de conception
  - Direction du niveau supérieur de la collectivité
  - Responsabilité en matière d'encadrement direct, de coordination de services, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets
  - Ampleur du champ d'actions (en nombre de missions, en valeur)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions
  - Connaissances de la réglementation plus ou moins complexe
  - Autonomie, responsabilité
  - Poly compétences

- Difficultés et complexité des tâches (Application simple/Interprétation/ instruction)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  - Polyvalence des tâches
  - Horaires atypiques et variables
  - Travail régulier du dimanche et jours fériés
- Valorisation de fonctions particulières :
  - Les régisseurs de recettes nommés par arrêté du Maire

Afin de donner de la lisibilité et de s'adapter à la situation locale, la commune décide de fixer une valeur point IFSE et des montants planchers pour garantir un minimum annuel d'IFSE à chaque agent ainsi qu'un montant annuel maximum possible par groupe et sous-groupe de fonction.

La valeur point IFSE est fixée, au 1<sup>er</sup> avril 2019, à 480 € par an (40 €/mois).

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Pour rappel, l'IFSE est divisé en 3 groupes :

- Groupe de fonctions d'encadrement, de conception, de pilotage et de coordination (groupe 1)
- Postes à niveau de technicité élevé et intermédiaire (groupe 2)
- Postes opérationnels (groupe 3).

Il est donc nécessaire de revoir les plafonds maximums proposés :

**GROUPE 1 :** La classification tient compte des responsabilités les plus lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets : 1er niveau d'encadrement dans la hiérarchie, ampleur du champ d'actions, résultats attendus sur le poste, responsabilité d'encadrement avec d'autres missions de direction. Il s'agit de valoriser les fonctions de manager de proximité dans leur domaine de compétence particulier.

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 1	FONCTIONS D'ENCADREMENT, DE CONCEPTION, DE PILOTAGE ET DE COORDINATION				
Sous-Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Emploi fonctionnel de direction	7 200 €	15	36 000 €	75.00
2	Equipe direction	7 200 €	15	30 000 €	62.50
3	Direction - Coordination d'un service ou d'équipes, avec la responsabilité (technique/Financière/managériale) d'un projet, prise en compte de l'ampleur du champ d'action et de l'importance du résultat	2 880 €	6	19 200 €	40.00
4	Responsable d'un domaine d'activité avec encadrement d'équipe	1 680 €	3.5	15 000 €	31.25



**GROUPE 2 :** Valorisation des postes mobilisant des acquisitions et/ou des compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (acquises et développées à la suite de formations initiales ou continues et de pratiques professionnelles assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions), valorisation d'une compétence particulière acquise par un niveau de qualification supérieur ou intermédiaire qui peut être validé par un diplôme mais aussi par une consolidation des connaissances acquises par la pratique. Il s'agit de valoriser les postes requérant une technicité spécifique sans responsabilité du domaine et les postes basés sur la réalisation de procédures plus complexes et/ou en application d'une réglementation spécifique et particulièrement dense (exemple : statut FPT, Code du travail, code électoral, code de l'urbanisme, ...).

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 2	POSTES A NIVEAU DE TECHNICITE ELEVE OU INTERMEDIAIRE (acquise par qualification/Formation et/ou expérience professionnelle)				
Sous- Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Poste faisant appel à des compétences professionnelles spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'un niveau intermédiaire nécessitant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques, complexes et des savoirs approfondis, variés et/ou conjugués avec une expérience diversifiée de plusieurs années Poste exercé en autonomie sous la seule responsabilité de la DGS	1 680 €	3.5	15 000 €	31.25
2	Poste avec sujétions particulières et poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels acquis et consolidés par expériences professionnelles diversifiées des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service	1 560 €	3.25	14 400 €	30.00
3	Poste requérant des savoirs professionnels de niveau intermédiaire avec maîtrise totale de la réglementation spécifique à l'activité et l'utilisation maîtrisée du logiciel métier associé, le cas échéant. Savoirs professionnels acquis et consolidés par une expérience professionnelle diversifiée d'exercice des fonctions dans le même domaine d'activité. Poste exercé avec une autonomie relative et sous la direction d'un responsable de service	1 440 €	3	13 200 €	27.50

**GROUPE 3 :** Postes chargés de tâches opérationnelles de terrain et/ou chargés d'appliquer des procédures simples liées à l'activité, postes requérant des qualifications indispensables à l'activité ou en cours de formation et d'acquisition des savoirs professionnels du domaine d'activité.

INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS SUJETIONS ET EXPERTISE (IFSE)					
Groupe 3	POSTES A NIVEAU DE TECHNICITE ELEVE OU INTERMEDIAIRE (acquise par qualification/Formation et/ou expérience professionnelle)				
Sous- Groupe	Définition	ISFE annuel minimum	Nombre Points IFSE	IFSE annuel maximum	Nombre Points IFSE
1	Poste opérationnel qualifié avec sujétion particulière (disponibilité, horaires, travail du dimanche, en soirée, le week-end)	1 440 €	3.5	13 200 €	27.50
2	Poste opérationnel qualifié (validé par qualification ou validé par expérience professionnelle confirmée dans l'activité) ou poste opérationnel avec mission supplémentaire dont la compétence a été acquise par expérience ou formation, poste dont la mission principale est l'application de procédures simples	1 320 €	2.75	10 800 €	22.50
3	Poste opérationnel avec sujétions (travail régulier du dimanche – planning variable)	1 200 €	2.5	10 020 €	21.25
4	Poste opérationnel	1 080 €	2.25	9 360 €	19.50

○ **IFSE Fonction de régisseur « IFSE Régie » :**

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie, et même à des agents d'une autre collectivité. L'indemnité est prévue dans l'acte de nomination du régisseur.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 minimum
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

○ **Attribution Individuelle de l'IFSE :**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes/sous-groupes de fonction pour chaque cadre d'emplois, définie par la présente délibération.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale et ne pourra pas être inférieur au montant minimum de son groupe/sous-groupe de fonction d'appartenance.

○ **Revalorisation – Révision – Versement - maintien et suppression IFSE – Cumul**

**Révision :** Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi/poste
- Au minimum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions selon les critères suivants :
  - La formation suivie
  - L'acquisition de nouvelles compétences
  - La mise en application de nouvelles procédures
  - La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer son expérience

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.





**Versement :**

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel au prorata du temps de travail mensuel.

**Elle sera maintenue :**

- En cas de congé de maternité, paternité,
- En cas de congé de maladie ordinaire, elle suivra le sort du traitement
- En cas de temps partiel thérapeutique elle suivra le sort du traitement
- En cas de congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

**Elle sera suspendue :**

- En cas de congé de longue maladie, longue durée, maladie grave. Toutefois, lorsque l'agent est placé dans cette position au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée lui demeure acquise.
- En cas de grève
- En cas de suspension de fonction liée à une mesure disciplinaire

**Cumuls/non cumuls :**

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des travaux supplémentaires (heures supplémentaires normales, dimanche, jours fériés, nuit)
- La prime de responsabilité de direction
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- Les indemnités d'astreinte et de permanence
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- Les remboursements de frais de mission
- Un logement de fonction

La prime de fin d'année n'a pu être maintenue faute de délibération prise avant 1984.

L'IFSE est non cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de responsabilité du régisseur

Il est précisé qu'il a été nécessaire de réviser les montants attribués d'IFSE des catégories C de façon à harmoniser les montants les plus faibles sur une moyenne au sein de chaque groupe/sous-groupe sans impacter les IFSE supérieures à cette moyenne, dans un souci de lisibilité et d'équité de la politique de la rémunération de la collectivité.

Cette IFSE est aussi revue pour les catégories B et instaurée pour les contractuels répondant au paragraphe « **Personnel concerné par le RIFSEEP** ».

- **3) Modalité de mise en œuvre du CIA :**

Les bénéficiaires du CIA sont identifiés dans le paragraphe « **Personnel concerné par le RIFSEEP** ».

Les agents absents toute l'année ne pourront pas prétendre au versement du CIA.

Le complément indemnitaire annuel sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés, lors de l'entretien professionnel, suivant des

critères qui seront définis annuellement au préalable et en concertation avec le comité technique du personnel et annexés à la fiche d'entretien annuel.

L'attribution et le montant individuel du CIA seront laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir de l'agent et de la proposition de l'évaluateur.

Il a été proposé les montants plafonds bruts définis comme suit :

- ✓ Contractuels : ..... 400 €
- ✓ Catégorie C : ..... 500 €
- ✓ Catégorie B (ou équivalent CDD ou CDI) : ..... 600 €
- ✓ Catégorie A (ou équivalent CDD ou CDI) : ..... 700 €
- ✓ Poste Directrice/Directeur Général des Services : ..... 1000 €

Ce montant est établi pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet, il sera calculé au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant est proratisé également en fonction de la durée des services effectués au cours de l'année de référence (arrivée dans la collectivité au cours de l'année, départ à la retraite, etc).

L'attribution individuelle du CIA est versée en une seule fois en fin d'année après le retour des entretiens individuels.

Pour l'année 2022, le montant du CIA a été versé intégralement (100% du plafond) selon le temps de travail effectif de l'agent.

Pour les années suivantes, ce pourcentage pourra être modulé selon les critères d'attribution suivants :

- ✓ Rôle central joué par l'entretien individuel → la valeur du travail réalisé tout au long de l'année par l'agent est évaluée et formalisée,
- ✓ Engagement et qualité de service rendu dans le but de récompenser la fidélité et la motivation des agents,
- ✓ Reconnaître le travail fourni et les responsabilités des agents,

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année à l'autre.

- **4) Inscription budgétaire des crédits nécessaires et Autorisation :**

Les crédits nécessaires au paiement du RIFSEEP seront inscrits dans les budgets de l'exercice de la collectivité.

Le maire est autorisé à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts du RIFSEEP, dans le respect des dispositions définies ci-dessus, et à signer tout document utile.



**Le Conseil Municipal,  
Après en avoir délibéré,  
DECIDE  
à l'unanimité de ses membres présents et représentés**

- **D'ADOPTER** les nouvelles modalités du RIFSEEP dans son ensemble comme énoncé ci-dessus,
- **AUTORISE** Monsieur le Maire à signer tout document nécessaire à la mise en œuvre du régime indemnitaire.

Ainsi fait et délibéré à CERET, les jour, mois et an susdits.

**Le Maire de CERET  
Michel COSTE**

**Le secrétaire de séance,  
REDONDO Simon**



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, positioned to the right of the official seal.

Le Maire de CERET  
CERTIFIE sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les deux mois à compter de sa notification. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans les deux mois à compter de sa publication.

Envoyé en préfecture le 29/01/2024

Reçu en préfecture le 29/01/2024

Publié le



ID : 066-216600494-20240122-DCM082024-DE