

**N° 127/22**

Le Président certifie

- Que la convocation du Comité avait été faite le 19 septembre 2022
- Que le compte rendu de cette délibération a été affiché à la C.C.L.L. (siège social) le 3 octobre 2022

**Objet de la délibération :**

RIFSEEP : Intégration du grade d'agent social

Nombre de membres	
- En exercice :	97
- Présents titulaires	65
- Absent(e)s :	
· Dont suppléé(e)s	1
· Dont représenté(e)s	8
- Excusé(e)s :	8
· Non excusé(e)s :	15
- Votants	74

Résultat du vote	
- Pour :	74
- Contre :	0
- Abstention :	0

Extrait du Registre des Délibérations du  
Conseil Communautaire de la Communauté de  
Communes Loue Lison (C.C.L.L.)

SÉANCE DU 26 SEPTEMBRE 2022

L'an deux mil vingt-deux,

Le vingt-six septembre,

Le comité de la Communauté de Communes Loue Lison s'est réuni à la salle des fêtes de Mery Sous Montrond, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude GRENIER, pour la session ordinaire du mois de septembre.

- Présent(e)s** Mesdames et Messieurs les membres en exercice.  
Gilles ARNOULD à Marc JACQUOT, Joël BOLE à Vincent MARGUET, Catherine FESSELIER à Estelle BOURNEZ, Colette GROLEAU à
- Procuration** Christophe JOUVIN, Sébastien LAITHIER à Isabelle GUILLAME, Sylvie LHERITIER à Olivier DARD, Alain OUDET à Cyrielle DELISLE, Daniel PERNIN à Philippe MARECHAL
- Suppléé(e)s** Jean-Marie DONEY par Jean-Marie CLERC  
Pascal GOSSE, Elisabeth JACQUES, Nadia LOUIS, Romuald MAUGAIN,
- Excusé(e)** Jacques MAURICE, Florence PAUL, Rémy PAUL, Marie-Christine VERNEREY  
Christine BREUILLLOT, Claude CHATELAIN, Yves CUINET, Michel DEBRAY, Pascal DUGOURD, Maryse FAILLENET, Danièle FIETIER, Florian GRILLON, Pierre MAIRE, Alain MONNIER, Pascal PERCIER, Jean-Louis POGLIANO, Laëtitia ROGNON, Lydie SAGE, Rémy STADELMANN
- Absent(e)s**

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le Conseil, M. Didier LAITHIER a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil communautaire que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été adopté le 27 septembre 2018. La création d'un poste d'agent social ayant été validée en Conseil Communautaire du 27 septembre 2022 suite à stagiatisation, il y a lieu de modifier la délibération relative au RIFSEEP pour intégrer ce cadre d'emplois parmi les bénéficiaires.

Pour rappel le RIFSEEP se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé en 2017 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles cumulables avec le RIFSEEP.

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu le code général de la fonction publique,

- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- Vu 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire du 05 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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

- Vu l'avis du comité technique en date du 4 septembre 2018 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de Communes Loue-Lison,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé de mettre à jour le RIFSEEP composé de deux parts selon les modalités suivantes :

### **Article 1 : Cadres d'emploi concernés**

*Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :*

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs
- techniciens territoriaux
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- conseillers socio-territoriaux
- agents sociaux

### **Article 2 : Structure du RIFSEEP Le RIFSEEP comprend 2 parts :**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir

### **Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

#### **Article 3.1 : Les bénéficiaires**

Bénéficiaire de l'IFSE telle que définie dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- les agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article L 332-14 du code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- contrat établi en application des dispositions de l'article L 332-13 du code général de la fonction publique ;
  - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique ;

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents vacataires ;
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article L 332-23 2° du code général de la fonction publique ;
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis ;
- les assistantes maternelles.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

#### Article 3.2 : Définition des groupes de fonction

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- ⇒ fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ⇒ technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ⇒ sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

#### Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit

	GROUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima (ceux du décret)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
<b>ATTACHE</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	36 210
	<b>Groupe 2</b>	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	32 130
	<b>Groupe 3</b>	Chargé(e) de mission, technicité particulière	25 500
<b>REDACTEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Fonction d'encadrement Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services Polyvalence	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	14 650

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

<b>ADJOINT ADMINISTRATIF</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	11 340
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10 800
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
<b>INGENIEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	36 210
	<b>Groupe 2</b>	Chargé d'études / chargé de missions Expertise, Technicité	32 130
<b>TECHNICIEN</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	14 650
<b>AGENT DE MAITRISE</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Expertise, Technicité, Polyvalence Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	11 340
<b>ADJOINT TECHNIQUE</b>	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10 800
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
<b>ETAPS</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Gestion de structure Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Poste de coordinateur	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Responsabilité pour la sécurité d'autrui Vigilance	14 650
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
<b>ANIMATEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef de service	17 480
	<b>Groupe 2</b>	Poste de coordination	16 015
	<b>Groupe 3</b>	Expertise, Technicité, Polyvalence	14 650

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

FILIERE SOCIALE			
<b>CONSEILLER SOCIAL EDUCATIF</b>	<b>Groupe 1</b>	Encadrement de services, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d'équipe...) Polyvalence	25 500
<b>AGENT SOCIAL</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Expertise, Technicité, Polyvalence Formateur Agent d'accueil  Diversité des tâches	11 340
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	10 800

#### Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les montants indemnitaires dont bénéficiaient les agents antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP ont été maintenus à titre individuel et intégrés dans la part IFSE.

#### Article 3.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de service. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

#### Article 3.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement)
- congés de maladie ordinaire

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie en application des dispositions ci-dessus lui demeurent acquises.

#### Article 3.7 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les trois ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

#### Article 3.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- la NBI
- l'indemnité horaire pour travail de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

#### Article 4 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

##### Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels recrutés sur emploi permanent
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article L 332-14 du code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
  - ☞ arrêté établi en application des dispositions de l'article L 332-13 du code général de la fonction publique ;
  - ☞ remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
  - ☞ pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs ;
  - ☞ soumis à l'entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- ⇒ les agents vacataires ;
- ⇒ les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique ;
- ⇒ les agents contractuels saisonniers en application de l'article 332-23 2° du code général de la fonction publique ;
- ⇒ les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis ;
- ⇒ les assistantes maternelles.

##### Article 4.2 : Définition des critères

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- 1) REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN DEBUT D'ANNEE
- 2) REALISATION DU PLAN DE FORMATION / INSCRIPTION DANS UN CURSUS DE PREPARATION AUX EXAMENS OU CONCOURS / OBTENTION D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL
- 3) COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES
- 4) INITIATIVE
- 5) VOLONTARIAT/MOTIVATION
- 6) EFFICACITE
- 7) ASSIDUITE
- 8) INTEGRATION / ESPRIT D'EQUIPE
- 9) IMPRESSION GENERALE
- 10) ABSENTEISME

#### Article 4.3 : Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- ♦ 1<sup>ère</sup> étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est unique à tous les corps, cadre d'emplois et groupes de fonction ;
- ♦ 2<sup>ème</sup> étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants

	Attribution de points
Comportement insuffisant ou compétences à acquérir	0
Comportement à améliorer et/ou compétences à développer	1
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	2

- ♦ 3<sup>ème</sup> étape : le montant à verser est proratisé selon la note obtenue sur 20.

Ainsi l'agent qui obtenu 20/20 se verra versé la part CIA dans sa globalité,  
l'agent qui a obtenu 15 sur 20 → 75%,  
l'agent qui obtient 10/20 → 50%

#### Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

	GROUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
<b>ATTACHE</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	1000
	<b>Groupe 2</b>	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Chargé(e) de mission, technicité particulière	1000
<b>REDACTEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Fonction d'encadrement Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services Polyvalence	1000
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	1000

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

<b>ADJOINT ADMINISTRATIF</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	1000
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
<b>INGENIEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	1000
<b>TECHNICIEN</b>	<b>Groupe 1</b>	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	1000
	<b>Groupe 2</b>	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	1000
	<b>Groupe 3</b>	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	1000
<b>AGENT DE MAITRISE</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
<b>ADJOINT TECHNIQUE</b>	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	1000
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
<b>ETAPS</b>	<b>Groupe 1</b>	Direction/Encadrement d'une équipe Gestion de structure Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	1000
	<b>Groupe 2</b>	Poste de coordinateur	1000
	<b>Groupe 3</b>	Responsabilité pour la sécurité d'autrui Vigilance	1000
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
<b>ANIMATEUR</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef de service	1000
	<b>Groupe 2</b>	Poste de coordination	1000
	<b>Groupe 3</b>	Expertise, Technicité, Polyvalence	1000
<b>FILIERE SOCIALE</b>			
<b>CONSEILLER SOCIAL TERRITORIAL</b>	<b>Groupe 1</b>	Encadrement de services, emplois du groupe 2 avec sujétions spéciales (expertise rare et/ou multi domaines, déplacements fréquents ou contraintes professionnelles, pilotage ou coordination ou animation d'équipe...) Polyvalence	1000
<b>AGENT SOCIAL</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef d'équipe Expertise, Technicité, Polyvalence Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	<b>Groupe 2</b>	Agent d'exécution	1000

#### Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé en une fois annuellement.

Comme pour la part IFSE, son montant est obligatoirement calculé au prorata de la durée hebdomadaire de service de chaque agent.

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N. Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

En conséquence, il est proposé aux membres du conseil communautaire :

- de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en intégrant le grade de conseiller socio-éducatif
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Le Conseil Communautaire, ouï l'exposé de Monsieur Jean-Claude GRENIER et après en avoir délibéré VOTE

- DECIDE de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en intégrant le grade d'agent social au 1<sup>er</sup> septembre 2022 ;
- AUTORISE Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- PRECISE, que les crédits correspondants sont inscrits au budget

Fait et délibéré en séance, le 26.09.2022

Pour Extrait conforme,  
Jean-Claude GRENIER  
Président

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20220926-127-22-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022