

**SYNDICAT DES EAUX  
DE LA PLAINE ET DES COLLINES DU CATELAN  
232 rue du Stade  
38890 MONTCARRA**

## **EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL**

L'an deux mille vingt-trois, le 13 juin,

LE COMITE SYNDICAL, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au Siège, sous la présidence de M. Patrick FERRARIS.

Date de convocation du Comité : 06 juin 2023

**PRESENTS** : MM. CARRAS, COTTAZ, DROGOZ, FERRARIS, GARCIA, CONSTANTIN, Mme MOREL, MM. ODET, TOUSSENEL, VUAILLAT, CHAVANON, COURBOU, Mme GAUDET, MM. GRILLET, MONIN, Mme STIVAL.

**EXCUSES** : Mme GAGET, MM. GIRAUD, BALLY, BARRET, DAMBONVILLE, EMERAUD, GRANGER, DURAND, Mme HARTMANN, M. BLANDIN, Mme FRACHON, M. LELONG, Mme TISSERAND.

Secrétaire de séance : Bernard ODET

\*Pouvoirs de M. EMERAUD à M. CARRAS, Mme HARTMANN à M. CHAVANON, M. BLANDIN à M. FERRARIS, Mme FRACHON à M. COURBOU.

### **Nombre de Délégués**

**En exercice : 29**

**Présents : 16**

**Votants pour ce sujet : 20\***

**Pour : 15\***

**Contre : 0**

**Abstention : 5** (de MM. COURBOU (+pouvoir de Mme FRACHON), DROGOZ, GRILLET et Mme STIVAL.

### **OBJET :**

**DELIBERATION CADRE RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES  
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)**

Le Comité Syndical,

Sur rapport de Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

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 le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 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 NOR : RDFF1427139C 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 les arrêtés du arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat et des secrétaires administratifs, du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat,

Vu la délibération du Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région de Dolomieu-Montcarra en date du 13/12/2019 ayant reçu un avis favorable du Comité Technique le 12/11/2019,

Vu la délibération du Syndicat des Eaux de la Plaine et des Collines du Catelan en date du 03/10/2022 revalorisant le plafond du CIA,

Vu la délibération du Syndicat des Eaux de la Plaine et des Collines du Catelan en date du 10/03/2023 fixant une grille d'évaluation pour calculer le montant du CIA à verser à chaque agent,

Vu la demande du Centre de Gestion de l'Isère en date du 15/03/2023 demandant des précisions sur l'application de l'article 3 de la délibération du 13/12/2019 relatif à la mise en œuvre du CIA,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 6 juin 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant que la délibération du 13/12/2019 contenait une incohérence en ce sens que l'article 1.1 indiquait que tous les agents contractuels étaient bénéficiaires du RIFSEEP mais que l'article 3.1 précisait que le CIA ne pouvait être versé aux agents contractuels sur emploi non permanent alors que le CIA fait partie intégrante du RIFSEEP,

Considérant qu'appliquer une condition d'ancienneté pour l'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels et/ou mettre une condition de pérennité du poste n'apparaît pas possible au nom du respect du principe d'égalité (cf. Tribunal administratif de Nantes, jugement n° 2106895 du 02/06/2022),

Considérant la nécessité de disposer d'une grille permettant d'évaluer les compétences et savoirs-faires des agents et de déterminer le montant du CIA à verser,

**Rappelle** qu'en vertu de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen ou le montant des indemnités applicables à ses agents. L'attribution des montants individuels de régime indemnitaire relève de la compétence de l'autorité territoriale dans le respect des critères définis par l'assemblée délibérante.

Chaque assemblée délibérante peut instaurer un régime indemnitaire au profit de ses agents en vertu du principe de libre administration. L'assemblée peut suivre les dispositions prévues pour les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent ou mettre en place un système original dans le respect du principe de parité selon lequel les agents territoriaux ne peuvent pas bénéficier d'un régime plus favorable que celui auquel peuvent prétendre les fonctionnaires d'Etat de corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est transposable aux agents territoriaux en vertu du principe de parité, mais sa mise en œuvre repose sur l'adoption d'une délibération par l'assemblée délibérante de la collectivité dans le respect du principe de libre administration des collectivités. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015, dans une logique de simplification de la rémunération des agents. Il se décompose en deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières spécifiques au poste - indépendamment de l'agent qui occupe le poste ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) qui prend en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel, et dont le versement à titre individuel est facultatif.

Afin d'actualiser le régime indemnitaire existant pour prendre en compte la délibération du 03/10/2022 revalorisant le montant du CIA, celle du 10/03/2023 fixant une grille d'évaluation, ainsi que la remarque du Centre de Gestion de l'Isère relative aux bénéficiaires du CIA, il est proposé d'abroger la délibération du 13/12/2019 relative au RIFSEEP prise par le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région de Dolomieu-Montcarra, la délibération du 13/10/2022 revalorisant le montant plafond du CIA, et la délibération du 17/03/2023 fixant une grille d'évaluation, et de les remplacer par la présente délibération reprenant les mêmes termes que la délibération du 13/12/2019 à l'exception de l'article 3 qui est modifié (revalorisation du montant plafond du CIA, élargissement des bénéficiaires potentiels du CIA à tous les contractuels et instauration d'une grille d'évaluation pour le calcul du montant du CIA à verser).

## **Article 1 : Dispositions générales à l'ensemble des filières**

### **Article 1.1 - Les bénéficiaires**

Sont bénéficiaires du RIFSEEP, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou partiel, relevant des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur.

Pour les agents relevant des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP mais pour lesquels aucun arrêté de transposition des montants applicables n'a été pris à la date de l'adoption de la présente délibération

(technicien, ingénieur\*), l'IFSE est versée selon le montant fixé par groupe de fonction. L'adéquation avec le montant plafond réglementaire sera vérifiée lors de la publication dudit arrêté ; le montant individuel sera ajusté le cas échéant.

Sont bénéficiaires du RIFSEEP les agents contractuels de droit public recrutés en vertu des articles suivants de la loi du 26 janvier 1984:

- 3 1° (accroissement temporaire d'activité) ;
- 3-1 (remplacement temporaire d'un agent à temps partiel ou indisponible) ;
- 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) ;
- 3-3 1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ;
- 3-3 2° (emplois du niveau de la catégorie A lors qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté) ;
- 38 (recrutement de personnes handicapées pour une durée de 12 mois, renouvelable une fois, avec vocation de titularisation).
- Les agents contractuels employés sur emplois non permanents.

#### **Article 1.2 - Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération (et fixé par arrêté individuel qui sera notifié).

#### **Article 1.3 - Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

La prime de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (selon décision de la collectivité) n'est pas cumulable avec l'IFSE car celle-ci fait l'objet d'une refonte au sein de l'IFSE. Ainsi,

tous les agents ouvrant droits à l'IFSE percevront en lieu et place de l'ancienne prime semestrielle, deux versements d'IFSE annuelle.

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire ;
- La bonification indiciaire (NBI) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, ...).

## **Article 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants**

### **Article 2.1 - Cadre général**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels définis.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions, dont le nombre total a été fixé à 7, à raison de 2 groupes de fonction en catégorie A, 2 groupes de fonction en catégorie B et 3 groupes de fonction en catégorie C, et qui ont été définis selon les critères 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

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction.

Le montant d'IFSE mensuelle est versé compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés pour le groupe de fonction et présentés en annexe.

### **Article 2.2 - Mise en œuvre de la clause de sauvegarde**

Le syndicat fait le choix de mettre en place la clause de sauvegarde telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Au moment de la mise en place du RIFSEEP au sein de la collectivité, le montant correspondant au régime indemnitaire mensuel est maintenu à titre individuel, dans le cadre de l'IFSE mensuelle et dans la limite des montants planchers et plafonds d'IFSE définis pour leur groupe de fonction.

Les agents dont le montant actuel de régime indemnitaire mensuel est inférieur au montant plancher défini pour leur groupe de fonction voient leur IFSE augmentée à hauteur de ce montant plancher.

### **Article 2.3 - Conditions de versement**

L'IFSE fait l'objet :

- d'un versement mensuel ;
- et d'un versement annuel en deux parts (IFSE annuelle).

L'IFSE est versée au prorata du temps de travail effectif (temps non complet, temps partiel)

Cette disposition s'applique également aux agents qui sont placés en situation de temps partiel thérapeutique.

### **Article 2.4 - Conditions de réexamen (IFSE mensuelle)**

Le montant de l'IFSE versé aux agents fait l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;

En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours ;

Au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions ;

En cas d'évolution de l'emploi ouvrant droit ou non au versement du montant correspondant à la majoration pour exercice des fonctions de régisseurs d'avances ou de recettes.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- En cas d'évolution vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur :
  - si le montant d'I.F.S.E. de l'agent est inférieur au montant « plancher » de son nouveau groupe de fonction : l'I.F.S.E. est réévaluée pour correspondre au montant plancher ;
  - si le montant d'I.F.S.E. de l'agent est compris entre le montant « plancher » et le montant « plafond » de son nouveau groupe de fonction : le montant d'I.F.S.E. est maintenu ou réévalué ;
- En cas d'évolution vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur :
  - si le montant d'I.F.S.E. de l'agent est compris entre le montant « plancher » et le montant plafond de son nouveau groupe de fonction : le montant d'I.F.S.E. est maintenu ;
  - si le montant d'I.F.S.E. de l'agent est supérieur au montant « plafond » de son groupe de fonction : le montant d'IFSE est maintenu dans la limite du plafond du nouveau groupe de fonction.

### **Article 2.5 - Création d'une IFSE régie pour la prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes**

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entraînent l'exercice de responsabilités importantes en matière de maniement de fonds publics.

Le montant mensuel d'IFSE versé à l'issue de la clôture de la régie sera donc majoré afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes exercées par chaque agent au cours de l'année précédente, selon les montants des indemnités fixés par l'arrêté ministériel en vigueur.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie, le montant de cette indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exercice de la régie au cours de l'année concernée.

### **Article 2.6 - Création d'une IFSE annuelle**

Il est créé au profit des agents bénéficiaires visés à l'article 1.1 une IFSE annuelle, versée en complément de l'IFSE mensuelle.

Celle-ci fait l'objet d'un versement en deux parts (juin et novembre).

Le montant est fixé par groupe de fonction selon le tableau qui figure en annexe et est proratisé au temps de présence dans la collectivité.

Pour les agents percevant antérieurement une prime annuelle, celle-ci est remplacée par ce versement d'IFSE annuelle.

### **Article 2.5 - Modulation de l'IFSE du fait des absences**

- Concernant l'IFSE mensuelle :

En cas d'absence pour raison de santé (congé pour maladie ordinaire), l'IFSE est maintenue (sauf jour de carence) pendant durant la période pendant laquelle le traitement de brut est maintenu dans son intégralité. A la diminution du traitement, au-delà de 90 jours d'absence pour maladie ordinaire sur l'année glissante, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

En cas de placement en congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

En cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de congé maternité, de congé paternité ou de congé d'adoption, le montant du régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire.

- Concernant l'IFSE annuelle :

Il sera appliqué une diminution au montant cible défini par groupe de fonction au prorata :

1. du nombre de jours d'absence ayant donné lieu à diminution de l'IFSE mensuelle,
2. au prorata du nombre de jours ayant entraîné une suppression du traitement (carence, service non fait).

## **Article 3 : Mise en œuvre du CIA**

### **Article 3.1 - Cadre général**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) pour récompenser une performance individuelle ou collective ponctuelle.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont pris en compte pour l'attribution de ce complément indemnitaire. Ils sont appréciés par le(s) supérieur(s) hiérarchique(s) à l'issue de l'entretien professionnel d'évaluation ou, en l'absence d'entretien professionnel d'évaluation, à la fin du contrat à durée déterminée.

Le versement et la définition du montant individuel de CIA sont laissés à l'appréciation de l'autorité territoriale.

### **Article 3.2 - Conditions d'attribution et de versement**

Le montant individuel de CIA est déterminé au regard :

Des plafonds de CIA réglementaires ;

De la grille d'évaluation présentée en annexe et complétée au vu des résultats des évaluations annuelles le cas échéant ou en fin de contrat à durée déterminée ;

D'une enveloppe budgétaire globale qui est définie chaque année au regard des marges de manœuvre de la collectivité.

Le montant individuel de CIA correspond à une proportion fixée entre 0 et 100% du plafond fixé pour tous les groupes de fonction à 500 € annuels, proratisé selon le temps de travail effectif (temps partiel, temps non complet, durée du contrat, date d'entrée au sein de la collectivité). En cas de congé maladie, il appartiendra au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eut égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

Il est rappelé que les montants de CIA sont individuels, facultatifs, appréciés et versés annuellement et non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

## **Article 4 : Mise en œuvre générale du dispositif**

La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2023.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA est décidé par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

Les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP sont abrogées.

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

D'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus

D'instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus

Que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

**Annexes :**

**Montants d'IFSE mensuelle :**

Groupe de fonction	Cadres d'emplois	Montants mensuels IFSE	
		IFSE plancher	IFSE plafond
A1	Attaché territorial Ingénieur territorial	1 000 €	2 000 €
A2		850 €	1 700 €
B1	Rédacteur territorial Technicien territorial	550 €	1 100 €
B2		450 €	900 €
C1	Agent de maitrise Adjoint administratif Adjoint technique	350 €	700 €
C2		250 €	500 €
C3		150 €	300 €

**Montants d'IFSE annuelle :**

Groupe de fonction	Cadres d'emplois	Montants IFSE annuelle
A1	Attaché territorial Ingénieur territorial	2 850 €
A2		2 750 €
B1	Rédacteur territorial Technicien territorial	2 650 €
B2		2 450 €
C1	Agent de maitrise Adjoint administratif Adjoint technique	2 250 €
C2		2 150 €
C3		1 600 €



**Montants du CIA :**

Groupe de fonction	Cadres d'emplois	Montant CIA plafond annuel
A1	Attaché territorial Ingénieur territorial	500 €
A2		500 €
B1	Rédacteur territorial Technicien territorial	500 €
B2		500 €
C1	Agent de maîtrise Adjoint administratif Adjoint technique	500 €
C2		500 €
C3		500 €

GRILLE D'EVALUATION CIA

Edition du 21/02/202

		POINT FORT	POINT MAITRISÉ	POINT A AMÉLIORER	TRES INSUFFISANT	EVALUATION PERSONNELLE
		<i>Proposition moyenne de points</i>				
CONNAISSANCES SAVOIR	Maîtrise des équipement requis pour le travail (Outils, logiciels...)	10	8	5	0	9
	Connaissances théoriques ou techniques liés au poste	5	4	2,5	0	5
	Mise en place de stratégie pour acquérir les connaissances manquantes	5	4	2,5	0	4
	Respect des normes	5	4	2,5	0	4
	Adaptabilité aux changements	5	4	2,5	0	3
COMPETENCES PROFESSIONNELLES SAVOIR-FAIRE	Capacité à comprendre les objectifs et le respect des consignes	10	8	5	0	8
	Capacité d'exécuter les tâches demandées, fiabilité et qualité du travail	10	8	5	0	8
	Capacité à travailler en équipe et/ou de façon indépendante	5	4	2,5	0	3
	Sens de l'organisation et de la gestion des priorités	10	8	5	0	8
COMPETENCES PERSONNELLES SAVOIR-ETRE	Motivation et persévérance	5	4	2,5	0	5
	Ponctualité, assiduité et disponibilité	5	4	2,5	0	5
	Respect des règles de la collectivité	5	4	2,5	0	4
	Autonomie, débrouillardise	5	4	2,5	0	4
	Implication dans le travail, rigueur et initiative	10	8	5	0	9
	Qualités relationnelles	5	4	2,5	0	3
			<b>100</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	<b>0</b>
Si NOTE :		Coefficient		EXEMPLE		
= 0 alors coefficient 0				Prime max : 500,00 €		
Inférieure à 30		0,30		-		
comprise entre 30 et 50		0,50		-		
Comprise entre 50 et 80		0,70		-		
Comprise entre 80 et 90		0,80		400,00 €		
Supérieure à 90		0,90 0 1,00		-		
PLAFOND CIA x coefficient				-		

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,

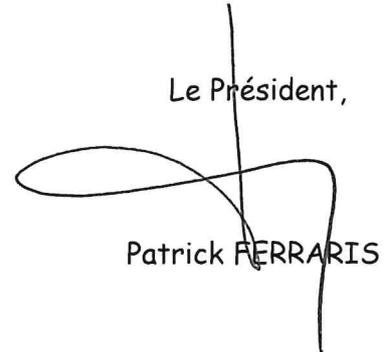
Acte rendu exécutoire par :

- Télétransmission en Préfecture

Le : 23/06/2023

- Publication le : 23/06/2023

Le Président,



Patrick FERRARIS

### DELAIS ET VOIES DE RECOURS :

- ✓ Conformément aux dispositions du Code de Justice Administrative, notamment les Articles R.421-1 et R.421-5, le Tribunal Administratif de GRENOBLE peut être saisi par voie de recours formé contre la présente décision pendant un délai de deux mois commençant à courir à compter de la plus tardive des deux dates suivantes :
  - date de la transmission en Sous-Préfecture de LA TOUR DU PIN (Isère), (télétransmission en Préfecture)
  - date de la publication (affichage ou notification).
- ✓ Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'Autorité Territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux, qui recommencera à courir :
  - à compter de la date de notification de la réponse de l'Autorité Territoriale,
  - deux mois après l'introduction du recours gracieux, en l'absence de réponse de l'Autorité Territoriale pendant ce délai.

Envoyé en préfecture le 23/06/2023

Reçu en préfecture le 23/06/2023

Publié le 23/06/2023



ID : 038-200091791-20230613-DEL\_2023\_03\_11B-DE