

## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 20 septembre 2022

N° 22/028

RJ/SA

**Objet : Mise à jour des modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) et rappel des dispositions de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes de Haute Provence.**

L'an deux mille vingt-deux, le vingt du mois de septembre, le conseil d'administration dûment convoqué par Monsieur le président, s'est assemblé à VOLX, sous la présidence de Monsieur Jacques DEPIEDS. Nombre d'administrateurs en exercice : 19

**Présents (12) :**

M. Michel BRUNET, Mme Josselyne COSTE-LENNON, M. Jacques DEPIEDS, Mme Brigitte DURAND, M. Pierre FISCHER, M. Michel GRAMBERT, M. Patrick VIVOS, M. Stephen PARRAUD, M. Gilbert REINAUDO, Mme Sylvie SAMBAIN, Mme Virginie SOSSI, M. Gérard BENOIT.

**Absents représentés (6 dont 4 procurations) :**

Mme Michèle COTTRET donne pouvoir à Mme Sylvie SAMBAIN, Mme Sabine DANERI donne pouvoir à M. Michel GRAMBERT, M. Christophe IACOBBI donne pouvoir à M. Gilbert REINAUDO, M. Bernard LIPERINI est représenté par son suppléant M. Stephen PARRAUD, Mme Marion MARCHAL donne pouvoir à Mme Brigitte DURAND, M. René VILLARD est représenté par son suppléant M. Gérard BENOIT

**Absents excusés :**

M. Gérard AURRIC et sa suppléante Mme Céline OGGERO-BAKRI, M. Olivier CICCOLI et son suppléant M. Serge PRATO, Mme Pascale SEGUIN et sa suppléante Mme Josette LAUVERGNIAT,

**Secrétaire de séance :** Monsieur Michel BRUNET.

Madame Sylvie SAMBAIN, vice-présidente du centre de gestion, expose que, par délibération n°17/040 du 27/11/2017, il a été décidé de mettre en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence (CDG04).

Cette délibération originelle a été complétée par délibérations successives n° 18/024 du 31/05/2018, n° 19/012 du 1<sup>er</sup> mars 2019 et n°20/21 du 09/07/2020, visant à mettre à jour le régime indemnitaire du CDG04 pour en faire bénéficier progressivement l'ensemble des agents au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires et légaux prévoyant l'intégration de leurs cadres d'emplois et grades au sein du RIFSEEP.

Il vous est ici proposé de modifier les conditions de versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

Pour rappel, le RIFSEEP se décompose en deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, vise à valoriser les fonctions exercées, les sujétions du poste et l'exercice attendue et constatée. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

- Le complément indemnitaire annuel (CIA) dont le versement (annuel ou bi-annuel) est facultatif, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour le versement du CIA sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, qui sont notamment évalués lors de l'entretien professionnel annuel de l'agent, qui a, en principe lieu, au cours du dernier trimestre de l'année.

Dans cette logique, il vous est proposé que le CIA ne soit versé qu'à l'issue de ces entretiens professionnels annuels, à savoir, au cours du premier trimestre de l'année N+1 et si possible, sur la paie de janvier. (jusqu'alors, le CIA était versé sur la paie de novembre).

Par ailleurs, cette indemnité étant par nature exceptionnelle, son versement n'est pas automatique et la détermination de son montant est variable (entre 0 et 100%) selon les résultats de l'évaluation de la manière de servir de l'agent au vu des critères énumérés plus haut.

En conséquence, il vous est proposé de maintenir les modalités suivantes :

- Maintien de la proratisation du montant versé en fonction du temps de travail de l'agent,
- Non automaticité de reconduction automatique d'une année sur l'autre.

Et de modifier les conditions de versement en cas de mobilité de l'agent :

- Si l'agent remplit les conditions d'attribution : versement du CIA en cas de départ en cours d'année (mutation, retraite...) au plus tard dans le mois qui suit son départ.

Les autres dispositions de mise en œuvre du RIFSEEP mises en œuvre au CDG04 et que vous avez approuvées par délibération n°20/21 du 09/07/2020 restent inchangées, à savoir :

#### **Article 1. - Principes de l'IFSE et du CIA. :**

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Son montant peut ainsi être modulé en fonction de l'expérience professionnelle et de la mobilisation des acquis.

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

- 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.

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est attribué ou non (taux pouvant varier entre 0 et 100%) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir sur la base de l'évaluation annuelle.

#### **Article 2. - Bénéficiaires :**

L'IFSE et le CIA sont institués pour :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel détenant une ancienneté d'au moins 6 mois au sein de la collectivité.

#### **Article 3. - Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque point du RIFSEEP (IFSE ou CIA) correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Les plafonds fixés pour

l'IFSE et le CIA sont ceux applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Aucun emploi de la collectivité n'ouvre droit à un logement pour nécessité absolue de service.

Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions comme suit :

**Catégorie A :**

|          |                                                                                                                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Groupe 1 | Emplois de direction                                                                                                                                       |
| Groupe 2 | Secrétaire de mairie ou Responsable de service ou de mission ou Chargé.e de mission/projet requérant une forte expertise et des sujétions particulières... |
| Groupe 3 | Pas d'encadrement<br>Emploi ne relevant pas des groupes 1 ou 2                                                                                             |

**Catégorie B :**

|          |                                                                                                                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Groupe 1 | Secrétaire de Mairie ou Responsable de service ou de mission ou Chargé.e de mission/projet requérant une forte expertise et des sujétions particulières... |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, régisseur...                                     |
| Groupe 3 | Pas d'encadrement<br>Emploi ne relevant pas des groupes 1 ou 2                                                                                             |

**Catégorie C :**

|            |                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Groupe 1   | Secrétaire de Mairie ou Responsable de mission<br>Ou Chargé.e de mission/projet requérant une expertise avérée et des sujétions particulières... |
| Groupe 2.1 | Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, régisseur...                           |
| Groupe 2.2 | Pas d'encadrement<br>Emploi ne relevant pas des groupes 1 ou 2.1                                                                                 |

Les montants plafonds suivants pourront être appliqués en fonction des cadres d'emplois et des groupes de fonctions, auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| Catégorie | Cadre d'emploi                                               | Groupe de fonction | Montant plafond annuel IFSE | Montant plafond Complément annuel |
|-----------|--------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| A         | C.E. des attachés territoriaux.ales et secrétaires de Mairie | 1                  | 36 210 €                    | 6 390 €                           |
|           |                                                              | 2                  | 32 130 €                    | 5 670 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 25 500 €                    | 4 500 €                           |
|           | C.E. des Médecins territoriaux.ales                          | 1                  | 43 180 €                    | 7 620 €                           |
|           |                                                              | 2                  | 38 250 €                    | 6 750 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 29 495 €                    | 5 205 €                           |
|           | C.E. des :<br>Ingénieur.e.s territoriaux.ales,               | 1                  | 36 210 €                    | 6 390 €                           |
|           |                                                              | 2                  | 32 130 €                    | 5 670 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 25 500 €                    | 4 500 €                           |
|           | C.E. des Infirmier.e.s territoriaux.ales en soins généraux   | 2                  | 19 180 €                    | 3 440 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 15 300 €                    | 2 700 €                           |
| B         | C.E. des rédacteur.ice.s territoriaux.ales                   | 1                  | 17 480 €                    | 2 380 €                           |
|           |                                                              | 2                  | 16 015 €                    | 2 185 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 14 650 €                    | 1 995 €                           |
|           | C.E. des Technicien.nes territoriaux.ales                    | 1                  | 17 480 €                    | 2 380 €                           |
|           |                                                              | 2                  | 16 015 €                    | 2 185 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 14 650 €                    | 1 995 €                           |
|           | C.E. des Assistant.e.s de conservation du patrimoine         | 2                  | 16 720 €                    | 2 280 €                           |
|           |                                                              | 3                  | 14 960 €                    | 2 040 €                           |
| C         | C.E. des Adjoint.e.s administratif.ve.s                      | 1                  | 11 340 €                    | 1 260 €                           |
|           |                                                              | 2.1                | 10 800 €                    | 1 200 €                           |
|           |                                                              | 2.2                | 7 000 €                     | 1 200 €                           |
|           | C.E. des Adjoint.e.s techniques                              | 1                  | 11 340 €                    | 1 260 €                           |
|           |                                                              | 2.1                | 10 800 €                    | 1 200 €                           |
|           |                                                              | 2.2                | 7 000 €                     | 1 200 €                           |
|           | C.E. des Adjoint.e.s territoriaux.ales du patrimoine         | 1                  | 11 340 €                    | 1 260 €                           |
|           |                                                              | 2.1                | 10 800 €                    | 1 200 €                           |
|           |                                                              | 2.2                | 7 000 €                     | 1 200 €                           |

#### **Article 4 : Réexamen du montant de l'IFSE :**

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

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

**Article 5 : Sort de l'IFSE et du CIA en cas d'absence :**

Il appartient à la collectivité de déterminer le sort de la prime en cas d'absence liée, notamment, à la maladie.

En cas de congé de maladie ordinaire, de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

En cas de longue maladie, longue durée, grave maladie, l'IFSE est maintenue intégralement jusqu'à 18 mois continus après passage à demi-traitement. A l'issue de cette période de 18 mois de maintien, l'IFSE sera suspendue.

Lorsque la suppression ou la suspension du traitement résulte d'une sanction disciplinaire telle que l'exclusion temporaire de fonctions, l'IFSE sera suspendue.

En cas d'absence, le CIA sera ajusté en fonction de la capacité de l'agent à réinvestir son poste à son retour et à assurer la continuité du service. Les résultats seront évalués lors de son entretien annuel.

**Article 6 : Périodicité et modalités de versement de l'IFSE et du CIA :**

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

L'IFSE et le CIA sont proratisés en fonction du temps de travail.

L'IFSE est versée mensuellement.

**Article 7 : Clause de revalorisation :**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Les montants plafonds prévus pour les groupes de fonctions 2.2 évoluent proportionnellement à ceux des groupes 2.1 correspondants.

**Article 8 : Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

**Article 9 : Maintien des délibérations antérieures**

- maintien de l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires prévue par délibération n°15/023 du 3 juillet 2015 :

Cette indemnité est attribuée :

- Aux fonctionnaires territoriaux de catégorie C relevant des cadres d'emplois ou assimilés d'adjoint administratif ou d'adjoint technique ;
- Aux fonctionnaires territoriaux de catégorie B relevant des cadres d'emplois ou assimilés de rédacteur, de technicien, et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Elle est versée dans les conditions prévues par le décret n°2002-60 du 14/01/2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

- maintien de la prime de responsabilité de directeur du Centre de Gestion prévue par délibération n° 13/030 du 29 novembre 2013 de 15 96 du traitement brut, versée dans les conditions prévues au décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.
- maintien de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections en faveur des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, qui, en raison de leur grade ou de leur indice, sont exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion des Alpes-de-Haute-Provence,

Vu le décret n° 85-643 du 26/06/1985 modifié relatif aux Centres de Gestion ;

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 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 février 1962 fixant le régime des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées aux fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté NOR/FPP/A/01/00154/A du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés ;

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°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du 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 l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du 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 l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A des dispositions du 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 l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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 l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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 l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur ;

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 portant application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations 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 délibérations du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° 13/030 du 29 novembre 2013 instituant la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), l'Indemnité de Performance et de Fonction (IPF) ainsi que la prime de responsabilité de 15 % du traitement brut au bénéfice de l'emploi de directeur du Centre de Gestion, n°15/023 du 3 juillet 2015 relative au régime indemnitaire des personnels du Centre de Gestion°;

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n°17/040 du 27/11/2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu les délibérations successives du Conseil d'Administration du Centre de Gestion n° 18/024 du 31/05/2018, n° 19/012 du 1<sup>er</sup> mars 2019 et n°20/21 du 09/07/2020, relatives à diverses mises à jour du RIFSEEP du CDG04 pour intégrer progressivement l'ensemble des cadres d'emplois et grades ;

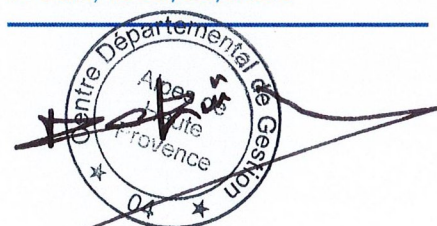
Vu l'avis favorable du comité technique en date du 15 septembre 2022 relatif à la modification des modalités de versement du RIFSEEP. aux agents du centre de gestion des Alpes-de-Haute- Provence,  
Considérant que le quorum est atteint et qu'en conséquence la validité des délibérations est assurée ;  
Où l'exposé du Président ;  
Après en avoir délibéré,

A l'unanimité (16 voix pour) :

- ✓ **Décide** que le CIA sera versé - pour chaque agent remplissant les conditions d'attribution - au cours du premier trimestre de l'année N+1 (suivant l'année sur laquelle sa manière de servir est évalué) et si possible, sur la paie de janvier.;
- ✓ **Confirme** que le montant du CIA - versé à chaque agent remplissant les conditions d'attribution - sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent ;
- ✓ **Décide** que le CIA sera versé au plus tard dans le mois suivant le départ de la collectivité (mutation, retraite, etc.) de l'agent qui remplit les conditions d'attribution.

Le président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Marseille *(par voie postale au 31, rue Jean-François Leca- 13235 Marseille cedex 2 ou par voie dématérialisée via l'application « Télérécours citoyens » sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)* dans un délai de 2 mois à compter de sa publication.

A Volx, le 20/09/2022



Jacques DEPIEDS,  
Président du Centre de Gestion  
des Alpes-de-Haute-Provence.

Publié le :

Transmis au représentant de l'Etat le :