

## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Séance du 24 novembre 2023

N° 23/038

JD/RJ/PD/SA

**Objet : Mise à jour des modalités de versement 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-trois, le vingt-quatre du mois de novembre, le conseil d'administration dûment convoqué, s'est assemblé à VOLX, sous la présidence de Monsieur Jacques DEPIEDS.

Nombre d'administrateurs en exercice : 19

#### **Présents (11) :**

M. Michel BRUNET, Mme Josselyne COSTE-LENNON, Mme Michèle COTTRET, M. Jacques DEPIEDS, M. Pierre FISCHER, M. Michel GRAMBERT, M. Christophe IACOBBI, M. Gilbert REINAUDO, Mme Sylvie SAMBAIN, Mme Virginie SOSSI, M. Gérard BENOIT, suppléant de M. René VILLARD

#### **Absents représentés (4 procurations) :**

Mme Sabine DANERI, donne procuration à Mme Sylvie SAMBAIN.  
Mme Brigitte DURAND, donne procuration à Mme Michèle COTTRET.  
M. Bernard LIPERINI donne procuration à M. Michel GRAMBERT.  
Mme Marion MARCHAL donne procuration à M. Jacques DEPIEDS.

#### **Absents excusés (4) :**

M. Gérard AURRIC et sa suppléante Mme OGGERO-BAKRI Céline, M. Serge PRATO, M. Patrick VIVOS, Mme Pascale SEGUIN et sa suppléante Mme Josette LAUVERGNIAT.

**Secrétaire de séance :** M. 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, n°20/21 du 09/07/2020 et n°22/28 du 20 septembre 2022, 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.

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.

Il est proposé d'ouvrir le versement aux agents contractuels sans condition d'ancienneté, de modifier les conditions de versement lors d'un congé de maladie au regard de la jurisprudence et de

préciser les modalités du versement lors d'un temps partiel thérapeutique ou d'une période préparatoire au reclassement.

Ces propositions sont consécutives aux évolutions réglementaires et jurisprudentielles.

A la suite d'un avis de la Cour de Justice de l'Union européenne (20/06/2019), le tribunal administratif de Nantes (2 juin 2022, n° 2106895) a jugé que le fait de restreindre le bénéfice du RIFSEEP à une condition de durée d'engagement ou de durée de l'emploi crée une différence de traitement et méconnaît ainsi le principe d'égalité. Il est proposé d'appliquer cette jurisprudence.

En outre, dans sa décision du 22 novembre 2021 (requête n° 448779), le Conseil d'Etat a précisé qu'une collectivité « ne pouvait pas légalement prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congés de longue durée ou de longue maladie ». Il est nécessaire de respecter cette jurisprudence.

Une collectivité peut décider, par délibération, du maintien ou non du régime indemnitaire au bénéfice de ses agents en service à temps partiel thérapeutique (TPT) ou en période préparatoire eu reclassement (PPR). Depuis 2018, la circulaire relative au temps partiel thérapeutique prévoyait le calcul au prorata de la durée effective de service. Désormais, 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, modifié le 22/04/2022, prévoit expressément le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement lors d'un TPT ou d'une PPR. Dès la mise en œuvre du RIFSEEP au sein du centre de gestion, il a été prévu de verser l'IFSE et le CIA au prorata du temps de travail. Il est proposé de continuer cette proratisation en cas de TPT. Au cours d'une PPR, il est proposé de le suspendre.

Les autres dispositions de mise en œuvre du RIFSEEP mises en œuvre au CDG04 et que vous avez approuvées par la délibération n°22/28 du 20/09/2022 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.

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

Chaque part du RIFSEEP (IFSE ou CIA) correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds définis 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 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 Emploi ne relevant pas des groupes 1 ou 2

**Catégorie C :**

Groupe 1	Secrétaire de Mairie ou Responsable de mission 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 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 et secrétaires de Mairie	1	36 210 €	6 390 €
		2	32 130 €	5 670 €
		3	25 500 €	4 500 €
	C.E. des Médecins territoriaux	1	43 180 €	7 620 €
		2	38 250 €	6 750 €
		3	29 495 €	5 205 €
	C.E. des Ingénieurs territoriaux,	1	36 210 €	6 390 €
		2	32 130 €	5 670 €
		3	25 500 €	4 500 €
	C.E. des Infirmiers territoriaux en soins généraux	2	19 180 €	3 440 €
3		15 300 €	2 700 €	
B	C.E. des rédacteurs territoriaux	1	17 480 €	2 380 €
		2	16 015 €	2 185 €
		3	14 650 €	1 995 €
	C.E. des Techniciens territoriaux	1	17 480 €	2 380 €
		2	16 015 €	2 185 €
		3	14 650 €	1 995 €
	C.E. des Assistants de conservation du patrimoine	2	16 720 €	2 280 €
		3	14 960 €	2 040 €
	C	C.E. des Adjointes administratifs	1	11 340 €
2.1			10 800 €	1 200 €
2.2			7 000 €	1 200 €
C.E. des Adjointes techniques		1	11 340 €	1 260 €
		2.1	10 800 €	1 200 €
		2.2	7 000 €	1 200 €
C.E. des Adjointes territoriales 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 (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est proratisée en fonction de la quotité du temps de travail en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Cette indemnité est suspendue durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

En application de l'article L. 714-6 du code général de la fonction publique, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre VI du CGFP (congé de maternité, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption ainsi que de paternité et d'accueil de l'enfant), sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

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.

Le CIA est 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.

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 notamment après avoir bénéficié d'un entretien d'évaluation.

**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 lendemain de sa publication.

**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 % 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 6/09/1991 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 6/05/1988 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 14/01/2002 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 20/05/2014 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 ;

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 14/05/2018 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 20/05/2014 ;

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 ;

Accusé de réception en préfecture  
004-2804001-20191223-02  
Date de télétransmission : 30/11/2023  
Date de réception en préfecture : 30/11/2023

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 28 septembre 2023 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 ; Après en avoir délibéré,

**A l'unanimité à 15 voix pour :**

- ✓ **Adopte** les propositions de Monsieur le Président ;
- ✓ **Confirme** le versement de l'IFSE et du CIA aux agents contractuels sans condition d'ancienneté ;
- ✓ **Confirme** le versement de l'IFSE en fonction du sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire et la suspension du versement de l'IFSE en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie ;
- ✓ **Précise** la proratisation de l'IFSE en fonction de la quotité du temps de travail en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et confirme que cette indemnité est suspendue durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique ;
- ✓ **Rappelle** que le versement du CIA nécessite un entretien annuel d'évaluation.

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 « Télérecours 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 24/11/2023



Jacques DEPTÉO4,  
Président du Centre de Gestion  
des Alpes-de-Haute-Provence.

Publié le :

Accusé de réception en préfecture  
004-280400177-20231124-D23\_038-DE  
Date de transmission au préfet : 30/11/2023  
Date de réception préfecture : 30/11/2023

transmis au représentant de l'Etat le :