

Établissement :	Centre Intercommunal MACS	Date séance :	28 mars 2023
Type séance :	Conseil d'administration	N° Délibération :	20230328D03A
Thématique :	Ressources Humaines		
Titre :	Retrait et modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents du Centre Intercommunal d'Action Sociale de la Communauté de communes MACS		

Envoyé en préfecture le 30/03/2023

Reçu en préfecture le 30/03/2023



ID : 040-200009868-20230321-20230328D03A-DE



**CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE MACS
SÉANCE DU 28 MARS 2023 À 18H30
SALLE DU CONSEIL - SIÈGE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
(sur convocation du 23 mars 2023)**

Président

Nombre de conseillers : 8

Nombre de membres nommés : 8

Présents : 10

Absents représentés : 1

Absents excusés : 6

**REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DE LA SÉANCE
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIAS DE MACS
DU 28 MARS 2023**

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-huit du mois de mars, le conseil d'administration du Centre intercommunal d'action sociale de la Communauté de communes Marenne Adour Côte-Sud, dûment convoqué le 23 mars 2023, s'est réuni en session ordinaire, salle du Conseil au siège de la Communauté de communes MACS à Saint-Vincent de Tyrosse, sous la présidence de Monsieur Laffitte Pierre.

Présents :

Mesdames Gayon Marie-Antoinette, Jaury Chamalbide Christine, Labeyrie Isabelle et Libier Maité ;
Messieurs Arbeille Henri, Aschard Jean-Luc, Dalmay Yohann, Darets Benoît, Dumas Jean-Louis, Laffitte Pierre.

Absents représentés :

Madame De Artèche Sylvie a donné pouvoir à Madame Libier Maité.

Absents excusés :

Mesdames Casteras Line et Dedout Marie-Jeanne ;
Messieurs Boireau Philippe, Daulouéde Jean-Claude, Froustey Pierre et Prosper José.

OBJET : RETRAIT ET MODIFICATION DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP POUR LES AGENTS DU CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MACS

Rapporteur : Monsieur Pierre Laffitte

Le conseil d'administration a délibéré le 17 juillet 2018, le 11 décembre 2019 et le 30 juillet 2020 sur la mise en place du RIFSEEP au bénéfice des agents du CIAS MACS.

Une concertation a été ouverte avec les organisations syndicales représentant le personnel afin de réviser certaines dispositions après 4 ans d'évaluation des impacts de la mise en place du RIFSEEP. Une première partie a été révisée par délibération du conseil d'administration en date du 28 mars 2022.

Les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire de fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel applicables à compter du 1^{er} avril 2023 sont définies ci-dessous. À compter de cette date, les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP sont abrogées.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE FONCTIONS, SUJÉTIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL AU SEIN DE MACS ET DU CIAS DE MACS

Dans un souci de simplifier l'attribution des régimes indemnitaires et de mieux reconnaître les fonctions et les responsabilités exercées par les agents, l'État a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) établi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.



En application de l'ancien article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant fonction publique territoriale, aujourd'hui codifié aux articles L. 714-4 à 8 et L. 313-2 et 3 du code général de la fonction publique (CGFP), et selon le principe de parité, les collectivités territoriales et leurs groupements ont été amenées à appliquer ces nouveaux dispositifs dans la limite des montants indemnitaires attribués dans les services de la fonction publique de l'État.

L'application du dispositif dans la fonction publique territoriale était cependant subordonnée à la parution des décrets et des arrêtés d'adhésion des corps de l'État permettant la transposition pour chaque cadre d'emplois. Tous les cadres d'emplois présents à MACS sont désormais couverts par un arrêté ministériel correspondant aux corps de la fonction publique d'État.

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

Le RIFSEEP est composé de 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA).

Les missions de l'agent sont valorisées dans le cadre de l'IFSE qui est fixe. La manière de servir et l'implication sont valorisées dans le cadre du CIA qui est variable.

Mise en œuvre du RIFSEEP pour MACS et son CIAS

1. Principes généraux

À la date d'entrée en vigueur de la délibération au 1^{er} avril 2023, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités liées au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., ...), est garanti au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel.

2. Le périmètre du régime indemnitaire

▶ BÉNÉFICIAIRES

Dans la continuité du dispositif actuel, le régime indemnitaire est attribué aux agents suivants :

- les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, recrutés sur le fondement des articles L. 332-14 et L. 332-8 du CGFP (poste vacant),
- les agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles L. 332-23 à 28, L. 332-13, L. 333-1 à 12 du CGFP (renfort, remplacement, emplois de cabinet),

Les agents qui ne sont pas cités ci-dessus ne bénéficient pas des dispositions prévues dans le nouveau dispositif, et notamment :

- les agents de droit privé (apprentis, emplois aidés,...),
- les collaborateurs de groupes d'élus,
- les agents vacataires.

▶ CUMUL AVEC LES PRIMES EXISTANTES

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

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement, indemnité de télétravail, forfait mobilité durable, remboursement abonnement transport),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité,
- l'indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et férié.



3. La mise en œuvre de la part fixe : l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et de sujétions particulières) ID : 040-200009868-20230321-20230328D03A-DE

▶ LES GROUPES DE FONCTIONS

Le montant du régime indemnitaire applicable à chaque agent est calculé en tenant compte des groupes de fonctions qui s'établissent comme suit :

A1	Directeur général des services Directeur général adjoint	Postes de niveau stratégique
A2	Directeur et chef de service (CDS)	Encadrement d'un service rattaché au DGS ou DGA
A3	Chargé de mission / de projet Responsable	Maîtrise du domaine et autonomie d'exécution sous l'autorité d'un CDS
B1	Responsable	Responsable d'une équipe ou d'une cellule, rattaché au chef de service
B2	Chargé de mission / de projet Coordinateur	Pilote de projet en autonomie Encadrement indirect / transversal
	Gestionnaire Instructeur Assistant Technicien Animateur	Gestion de projet sous la responsabilité du N+1 Utilisation et maîtrise de logiciels, de techniques, de matériels spécifiques
C1	Responsable	Responsable d'une équipe ou d'une cellule
C2	Agent en gestion de projet Agent régisseur Aide à domicile	Gestion de projet sous la responsabilité du N+1 Encadrement indirect / transversal Agent exerçant les fonctions d'aide à domicile avec travail le week-end
C3	Agent technique Agent administratif Agent d'animation Agent d'accueil	Utilisation et maîtrise de logiciels, de techniques, de matériels spécifiques Agent exerçant les fonctions d'aide à domicile sans travail le week-end

Les groupes de fonction sont hiérarchisés en fonction :

- des **responsabilités attachées aux fonctions** (niveau hiérarchique, encadrement...),
- de la **technicité des fonctions** occupées,
- des **sujétions particulières** auxquelles certains agents ont à faire face du fait de leurs fonctions,
- des **catégories** auxquelles les agents appartiennent.

Les postes de travail sont analysés en fonction de critères de technicité-expertise, de sujétions et de responsabilité-encadrement.

Les critères ci-dessous sont utilisés pour l'affectation dans les groupes de fonction :

Utilisation de logiciels métier spécifiques Utilisation de matériels / équipements spécifiques Utilisation de techniques spécifiques Animation de groupes Maîtrise de cadres réglementaires spécifiques Maîtrise d'une compétence unique	Contrainte de gestion de conflit avec les usagers Travail le week-end ou en soirée Déplacements fréquents Dossiers à fort risque contentieux Contrainte de délais règlementaires imposés Pose de congés non libre Agenda flexible pour s'adapter au N+1 ou aux élus Relation directe à tous les élus ou DGS du territoire Travaux insalubres Utilisation d'une langue étrangère	Encadrement de personnels Encadrement indirect ou transversal à travers une politique publique Adaptation au changement constant Responsabilité d'un groupe de personne Responsabilité de la sécurité d'un équipement Autonomie dans l'organisation de réunions ou d'animations Prise de décision en autonomie
---	--	--



▶ PLANCHERS ET PLAFONDS

Les planchers et plafonds de référence de l'IFSE sont établis et déclinés par groupes. Une modulation au sein des groupes de fonctions est ainsi prévue entre le minimum garanti (plancher) et le maximum atteignable (plafond). Les montants sont mensuels et sont exprimés pour un agent travaillant à temps plein. Les agents voient les montants proratisés à leur quotité de temps de travail effective.

Groupes	Plancher brut	Plafond de gestion brut
A1	950 €	Plafond réglementaire du cadre d'emplois
A2	500 €	1 800 €
A3	400 €	1 100 €
Groupes	Plancher brut	Plafond de gestion brut
B1	400 €	1 000 €
B2	350 €	900 €
B3	300 €	850 €
C1	250 €	700 €
C2	225 €	650 €
C3	200 €	600 €

Le régime indemnitaire plancher brut des aides à domicile au sein du groupe C2 est décomposé comme suit :

225 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 6

235 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 5

250 € pour l'agent effectuant un roulement d'un week-end sur 4.

Les aides à domicile n'effectuant pas de week-end sont placées en C3.

Afin de valoriser le métier d'aide à domicile, les aides à domicile détenant un diplôme spécifique (diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social, titre professionnel d'assistant de vie aux familles, BAC pro services aux personnes, ...) bénéficient d'une valorisation mensuelle de 20 € bruts de l'IFSE (équivalent temps plein).

Par ailleurs, les agents soumis au port d'une tenue de travail bénéficient d'une valorisation de 80 € bruts annuels au titre de la sujétion de nettoyage des vêtements professionnels.

Les agents de catégorie C recrutés sur un poste vacant de catégorie B ou les agents de catégorie B recrutés sur un poste vacant de catégorie A bénéficieront d'un complément d'IFSE de 100 € bruts mensuels. Cette prime liée aux fonctions supérieures au grade est supprimée automatiquement dès que la situation spécifique disparaît : obtention du concours supérieur ou changement de poste.

En sus des planchers précités, les agents jusqu'alors éligibles aux primes spécifiques suivantes, continueront à percevoir ces primes qui seront intégrées à l'IFSE, tant qu'ils seront soumis à l'exercice des fonctions auxquelles elles sont attachées :

- langue étrangère ;
- régisseur principal ;
- travaux insalubres.



Les agents dont les montants de régime indemnitaire actuel surpassent les plafonds réglementaires, dans l'IFSE et dans le CIA, sont maintenus à titre conservatoire dans le respect des plafonds réglementaires, dans l'IFSE et dans le CIA.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion (LDG), une renégociation des plafonds sera ouverte sur le cadencement de la révision des LDG : en effet, le dispositif des LDG prévoit leur validité sur la durée du mandat, soit 6 ans, avec révision intermédiaire tous les 3 ans.

► MODALITÉS DE VERSEMENT ET D'ÉVOLUTION

L'IFSE est versée mensuellement aux agents bénéficiaires. Tous les deux ans, en l'absence d'évolution individuelle, de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, une augmentation de 10 % de l'IFSE pourra être appliquée aux agents de catégorie C et B et de 5 % pour les agents de catégorie A.

► MODALITÉS DE REEXAMEN

Les modalités de réexamen de l'IFSE individuelle de l'agent sont les suivantes :

1. Au moment du changement de groupe fonction :
 - passage à un groupe supérieur : l'IFSE est a minima augmentée de la différence entre les planchers des deux groupes fonctions, avec une augmentation supplémentaire possible de 0 % à + 10 % sur proposition du N+1 sur la base d'un rapport circonstancié ;
 - passage à un groupe inférieur : l'IFSE est a minima diminuée de la différence entre les planchers des deux groupes fonctions, avec une diminution supplémentaire possible de 0 % à - 10 % sur proposition du N+1 sur la base d'un rapport circonstancié.
2. Au moment du changement de poste suite à une mobilité interne : si le changement de poste en mobilité interne entraîne un changement de groupe fonction, la règle n° 1 ci-dessus s'applique. Si l'agent change de poste tout en restant dans le même groupe fonction, son N+1 établira si besoin un rapport circonstancié justifiant d'un niveau de poste différent par rapport au poste précédant en termes de responsabilité, sujétion, technicité. Une évolution de -10 % à +10 % de l'IFSE pourra être proposée à l'autorité territoriale.
3. Au moment du changement de fiche de poste : à l'occasion de l'élaboration des projets de service ou de leur révision, les fiches de poste des agents peuvent être amenées à évoluer. Dès lors qu'une fiche de poste évolue de manière substantielle tout en restant dans le même groupe fonction, en termes de responsabilité, sujétion, technicité, le N+1 pourra si besoin sur la base d'un rapport circonstancié proposer une évolution de -10 % à +10 % de l'IFSE à l'autorité territoriale. Si le changement de fiche de poste entraîne un changement de groupe fonction, la règle n° 1 ci-dessus s'applique.
4. Au moment du changement de grade : le changement de grade dans le cadre d'emploi ne s'accompagne pas forcément d'un changement de missions, d'affectation ou de fiche de poste (cf. les lignes directrices de gestion fixant les modalités d'avancement de grade et promotion interne). De ce fait, le changement de grade s'accompagne d'une évolution de l'indice de rémunération mais ne s'accompagne pas d'une hausse de l'IFSE.
5. Au moment du changement de catégorie : le passage de la catégorie C à la catégorie B ou de la catégorie B à la catégorie A s'accompagne automatiquement d'un changement de groupe fonction. De ce fait, la règle n° 1 ci-dessus s'applique.

Lorsque l'IFSE a été révisée selon une des modalités présentées ci-dessus, la révision automatique de l'IFSE ne pourra intervenir avant un délai de deux ans. Toutefois, ce délai ne s'appliquera pas dans le cas où la révision a eu pour conséquence de baisser l'IFSE de l'agent.

► MAINTIEN ET SUPPRESSION

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés :

- en cas de congés de maladie ordinaire, de maladie professionnelle ou d'accident de travail, l'IFSE suit le sort du traitement ;
- l'IFSE est maintenue pendant les congés annuels, maternité, paternité, adoption ;
- en cas de congés de longue maladie, longue durée ou grave maladie, l'IFSE est supprimée conformément à la décision du Conseil d'État du 22 novembre 2021.



4. La mise en œuvre d'une part variable : le CIA (complément indemnitaire)

► BÉNÉFICIAIRES

Les agents titulaires ou contractuels de droit public sont éligibles au CIA, dont le montant est déterminé par l'appréciation de la valeur professionnelle évaluée lors de l'entretien professionnel.

Les agents quittant la collectivité en cours d'année bénéficient de l'entretien professionnel au moment de leur départ et perçoivent le CIA au prorata de leur durée de présence.

► MONTANTS DE RÉFÉRENCE

La part variable annuelle est déterminée selon l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent issue de l'entretien annuel et peut être d'un montant maximum indiqué ci-dessous :

Groupes	CIA attribué dans la limite de :
A1	1 800 € maximum
A2	1 600 € maximum
A3	1 100 € maximum
B1	1 000 € maximum
B2	900 € maximum
B3	850 € maximum
C1	700 € maximum
C2	650 € maximum
C3	600 € maximum

► MODALITÉS DE VERSEMENT

Le CIA est versé annuellement aux agents bénéficiaires en un versement qui interviendra à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, soit en février N+1 pour la campagne d'entretiens de l'année N.

Un CIA exceptionnel peut être versé à tout moment par arrêté de l'autorité territoriale compétente pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

► LES CRITÈRES D'ATTRIBUTION DE LA PART VARIABLE

Ils sont liés à la valeur professionnelle et à l'engagement professionnel de l'agent. L'appréciation de la valeur professionnelle est liée à l'entretien professionnel. Lors de l'entretien, l'agent et son évaluateur affectent à chaque item une part entre 0 et 25 %.



Encadrants		Non encadrants	
Atteinte des objectifs	De 0 à 25 %	Atteinte des objectifs	De 0 à 25 %
Compétences professionnelles et techniques (savoirs)	De 0 à 25 %	Compétences professionnelles et techniques (savoirs)	De 0 à 25 %
Efficacité dans l'emploi (savoirs faire)	De 0 à 25 %	Efficacité dans l'emploi (savoirs faire)	De 0 à 25 %
Qualités relationnelles et capacité d'encadrement (savoirs être)	De 0 à 25 %	Qualités relationnelles (savoirs être)	De 0 à 25 %

L'attribution de chaque taux sera motivée par l'évaluateur sur l'entretien. En cas de désaccord à l'issue de l'entretien, l'agent pourra contester sur la grille d'entretien en motivant sa demande de recours auprès de l'autorité territoriale.

L'évaluateur et l'agent font un point de suivi à mi-année afin de consolider les objectifs fixés et leur perspective d'atteinte. L'évaluateur a la responsabilité de provoquer ou à minima de proposer un entretien de mi-année. L'agent peut également solliciter un entretien à mi-année. Il est de la responsabilité de chacun de ne pas attendre le jour de l'entretien annuel pour constater une non atteinte des objectifs qui aurait pourtant été prévisible.

En cas d'absence prolongée d'un agent, quel qu'en soit le motif, aucune discrimination ne pourra avoir lieu au niveau du montant du CIA vis-à-vis de l'absence. Néanmoins, l'atteinte des objectifs peut par conséquent être partielle et avoir un impact sur le montant du CIA. L'agent présent durant une partie de l'année mais absent pour congés de maladie au moment de l'entretien ne peut pas être convoqué. Néanmoins, il est destinataire des appréciations portées sur son entretien par son évaluateur afin de pouvoir faire valoir ses observations.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le CONSEIL D'ADMINISTRATION,

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 714-4 à L. 714-13 ;

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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'État ;

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

VU l'arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux ;

VU l'arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux ;

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 la délibération du conseil d'administration n° 17072018D02A en date du 17 juillet 2018 portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP)

VU la délibération du conseil d'administration n° 11122019D03 en date du 11 décembre 2019 portant approbation des modifications des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU la délibération du conseil d'administration n° 30072020D03B en date du 30 juillet 2020 portant modification du RIFSEEP pour intégration de la sujétion de nettoyage des vêtements professionnels ;

VU la délibération du conseil d'administration n° 28032022D03E en date du 28 mars 2022 portant modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP ;

VU la délibération du conseil d'administration n° 20230202D02A en date du 2 février 2023 portant modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP ;



VU le courrier de recours gracieux de la Préfecture des Landes en date du 10 février 2023 faisant part au CIAS de deux observations entachant la délibération du 2 février 2023 d'illégalités, et demandant le retrait de cette dernière dans les meilleurs délais et l'approbation de nouvelles modalités de mise en œuvre du RIFSEEP ;

VU l'avis favorable du comité social territorial commun du 8 mars 2023 ;

CONSIDÉRANT qu'il convient de retirer la délibération du 2 février 2023 et de se prononcer à nouveau sur cet objet après avis du comité social territorial et dans le respect des obligations légales ;

décide après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- de retirer la délibération du conseil d'administration n° 20230202D02A du 2 février 2023 portant modification des conditions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de communes,
- d'approuver les modifications relatives aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP, pour l'ensemble des agents du CIAS, selon les conditions précisées ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2023,
- que la mise en œuvre de la délibération ne peut conduire au dépassement des enveloppes budgétaires votées annuellement et des maximums individuels de primes et d'indemnités fixés par le règlement pour chaque cadre d'emplois, et ce, en application du principe de parité avec les fonctionnaires de l'État,
- d'autoriser le Monsieur le Président à fixer, par arrêté individuel, le montant à percevoir par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus,
- d'abroger les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP et notamment les délibérations n° 1122019D03 en date du 11 décembre 2019, n° 30072020D03B en date du 30 juillet 2020 et n° 28032022D03E en date du 28 mars 2022 dès l'entrée en vigueur de la présente délibération au 1^{er} avril 2023,
- d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à prendre tout acte et à signer tout document se rapportant à l'exécution de la présente.

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois devant le Tribunal administratif de Pau à compter de sa publication ou affichage et de sa transmission au représentant de l'État dans le département. Outre l'envoi sur papier ou dépôt sur place, le Tribunal administratif de Pau pourra être saisi par requête déposée via le site www.telerecours.fr.

Fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait certifié conforme
À Saint-Vincent de Tyrosse, le 28 mars 2023

Pour le président,
Par délégation
Le vice-président

Pierre Laffitte

