

St Quentin Fallavier

COMMUNE DE ST-QUENTIN-FALLAVIER (ISERE)

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 24 JUIN 2024

Le Conseil Municipal de Saint-Quentin-Fallavier, dûment convoqué par le Maire le 18/06/2024, s'est assemblé au lieu habituel de ses séances sous la présidence de Mathieu GAGET, Maire.

Le nombre de conseillers municipaux en exercice est de 29.

Présents : Mesdames et Messieurs les conseillers en exercice à l'exception de ceux qui, absents, ont délégué leur pouvoir : Cécile PUVIS DE CHAVANNES à Alexandre CACALY, Béatrice JOBERT à Emilie JULLIEN, Evelyne GRAS à Bernadette CACALY, Grégory BARTHALAY à Nicolas BACCONNIER, Diane ROCHET à Laurent PASTOR, Gregory RONDOT à Sophie GAULTIER, Quentin CICALA à David CICALA

Absents : Laurie CHAMPAVIER-BAHOUYA, Sebastien BERENGUER.

Il a été procédé, conformément à l'article L.2121.15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du Conseil : Alexandre CACALY a été désigné(e).

DELIB 2024.06.24.26

OBJET : Mise à jour du RIFSEEP

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 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi 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 la circulaire 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 l'avis du comité social territorial en date du 11 juin 2024,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

Monsieur le Maire expose :

La présente délibération a pour but d'adapter le RIFSEEP à l'évolution des fonctions des différents emplois de la collectivité.

Instauré en 2016 par la délibération 2016.11.21.16, le RIFSEEP a été modifié à plusieurs reprises pour adapter les critères d'affiliation aux Groupes de Fonctions à l'évolution des fonctions et pour intégrer les mesures des arrêtés ministériels successifs élargissant le bénéfice du RIFSEEP aux agents des différents grades.

Les dispositions relatives à l'application du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans la collectivité, antérieures à la présente délibération, ne sont plus en vigueur à compter de la mise en œuvre de celles définies ci-dessous.

Les agents continuent à bénéficier des avantages acquis maintenus en raison des dispositions de l'article L.714-11 du CGFP.

1. Principes généraux

A ce jour, dans la collectivité, seuls les agents de la filière Sécurité (Police Municipale) ne peuvent prétendre au RIFSEEP. Ce règlement ne leur est donc pas applicable. Le régime indemnitaire spécifique qui leur est attribué relève de délibérations toujours en vigueur (délibérations n°2017-03-13-19 ; n° 2028-12-17-11 ; n°2020-02-24-20 ; n°2022-05-02-13).

Pour l'ensemble des agents, les primes et indemnités, hors RIFSEEP, décidées antérieurement à la présente délibération et cumulables avec le RIFSEEP sont toujours en vigueur également.

1.1. Structure du RIFSEEP

1.1.1. Le RIFSEEP est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions.
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1.1.2. Les Groupes de fonctions

Le R.I.F.S.E.E.P. est structuré selon 11 Groupes de Fonctions auxquels sont affiliés tous les emplois de la collectivité éligibles au RIFSEEP (voir tableau en 2.4).

1.2. Cumuls de primes et indemnités avec le RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Cependant, des cumuls sont autorisés.

1.2.1.1. A titre informatif, le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra 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),
- Prime pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ...

1.2.1.2. A titre informatif, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- L'indemnité compensant un travail de nuit,
- L'indemnité pour travail du dimanche,
- L'indemnité pour travail des jours fériés,
- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité d'intervention,
- L'indemnité de permanence,
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

1.3. Modalités d'attribution

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

1.4. Montants planchers et plafonds

L'IFSE et le CIA sont affectés respectivement d'un plafond dont la somme, par Groupe de Fonctions, n'excède pas le plafond global, considéré par grade, fixé pour les agents de l'Etat.

L'IFSE est affectée d'un montant plancher défini par Groupe de Fonctions.

1.5. Les bénéficiaires :

1.5.1 Selon le statut :

Les conditions d'attribution du RIFSEEP, dans la collectivité, sont applicables aux agents titulaires, stagiaires et aux contractuels de droit public, qu'ils soient à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Ne sont pas concernés les agents :

- en contrat de droit privé comme les apprentis, les contrats aidés, les vacataires, PEC par exemple,
- rémunérés selon un taux horaire (sans référence à un indice),
- de la Filière Sécurité (agents et chefs de service de Police Municipale).

1.5.2 Selon le cadre d'emploi

Les cadres d'emplois suivants de la collectivité sont concernés par le RIFSEEP :

Filière Administrative

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux.

Filière Sociale

- Assistants territoriaux socio-éducatifs,
- ATSEM,
- Agents sociaux territoriaux.

Filière Animation

- animateurs territoriaux,

- Adjoints d'animation territoriaux.

Filière Culturelle

- Assistants de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques

Filière Technique

- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Adjoints Techniques territoriaux,
- Agents de Maîtrise territoriaux.

2. I.F.S.E.

Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

2.1. Le principe :

L'I.F.S.E vise à valoriser l'exercice des fonctions. Elle est liée au poste de l'agent.

Le montant de l'IFSE est proratisé selon le pourcentage de temps partiel et le nombre d'heures exprimé en 35èmes d'un temps complet hebdomadaire pour les emplois à temps non complet.

2.2. Les critères

Pour déterminer le montant de l'IFSE alloué à chaque agent, les fonctions sont réparties selon les 11 Groupes de fonctions définis dans le Tableau ci-après.

Trois critères professionnels sont retenus pour l'attribution de l'IFSE :

- **L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception** (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets),
- **La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification** nécessaire à l'exercice des fonctions,
- **Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste** au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est attribuée selon 11 niveaux de critères relevant chacun d'un Groupe de Fonctions, répertoriés dans le Tableau ci-dessous.

GROUPES de FONCTIONS	FONCTIONS retenues pour l'affiliation aux Groupes de Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Catégorie
niveau			
1	Appliquer des consignes selon des procédures établies	Adjoints Administratifs Adjoints Techniques Adjoints d'Animation Agents Sociaux	C
2	Appliquer des consignes selon des procédures établies et organiser son travail personnel en autonomie	Adjoints Administratifs Adjoints Techniques Adjoints d'Animation Agents Sociaux	C
3	Appliquer des consignes selon des procédures établies et organiser son travail personnel en autonomie et/ou assurer une responsabilité relative à l'hygiène et à la propreté dans le domaine de la préparation de repas en restauration et/ou exercer des fonctions avec exposition au public et/ou exercer des fonctions relevant d'une technicité spécifique et d'un niveau de diplôme 3 (CAP, BEP) au moins et/ou élaborer et mettre en œuvre des projets d'Animation	Adjoints Administratifs Agents de Maîtrise Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux Attachés territoriaux	C – B

4	<p>ASSISTANT</p> <p><i>Fonctions :</i></p> <p><i>Traiter et assurer le suivi de tout dossier confié par le responsable hiérarchique</i></p>	<p>Adjoints Administratifs</p> <p>Adjoints Techniques Adjoints d'Animation Agents de Maîtrise Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux</p>	C – B
5	<p>RESPONSABLE de SECTEUR</p> <p><i>Fonctions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Manager, animer un Secteur</i> ▪ <i>Seconder le responsable hiérarchique sur tout ou partie de ses missions, propres ou déléguées.</i> <p><u>ADJOINT à un RESPONSABLE de SERVICE</u></p> <p><u>ACCOMPAGNATEUR SOCIAL SPECIALISE</u></p> <p><i>Fonctions :</i></p> <p><i>Ecouter, conseiller, orienter, accompagner, assister les usagers en situation sociale difficile ou victimes ou auteurs de violences</i></p> <p><u>GESTIONNAIRE:</u></p> <p><i>Fonctions :</i></p> <p><i>Traiter des dossiers complexes impliquant des fonctions d'analyse, de projection et d'apport d'éléments utiles à l'élaboration de solutions</i></p>	<p>Adjoints Administratifs</p> <p>Adjoints Techniques</p> <p>Adjoints d'Animation</p> <p>Agents de Maîtrise</p> <p>Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux</p> <p>Techniciens territoriaux</p> <p>Assistant de Conservation du Patrimoine</p> <p>Assistant Socio-Educatif</p> <p>Psychologue territorial</p>	C – B - A

6	'- RESPONSABLE de SERVICE <i>Fonctions : Diriger, manager, animer un Service</i>	Adjoins Administratifs Agents de Maîtrise Animateurs territoriaux Rédacteurs territoriaux Techniciens territoriaux Attachés territoriaux	C – B - A
	- ADJOINT à un responsable de DIRECTION <i>Fonctions : Assistance sur l'ensemble des missions de Direction (pas de fonctions managériales)</i>		
7	<u>RESPONSABLE du SERVICE COHESION SOCIALE:</u> <i>- Fonctions : Diriger, manager, animer un Service</i>	Assistant Socio-Educatif	A
8	<u>RESPONSABLES DES SERVICES :</u> - Technique - Education - Culture / Patrimoine	Agents de Maîtrise Rédacteurs territoriaux Attachés territoriaux Ingénieurs territoriaux	C – B - A
9	RESPONSABLE D'UNE DIRECTION		A
10	DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	Attachés territoriaux	A
	COLLABORATEUR DE CABINET		
11	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	Attachés territoriaux	A

2.3. IFSE Régie

Il s'agit de valoriser la fonction de Régisseur (Régie d'Avance et/ou de Recette) pour laquelle, la responsabilité personnelle et pécuniaire de l'agent peut être mise en jeu à raison du paiement des dépenses ou de l'encaissement des recettes dont il a la charge.

Les montants de l'IFSE « Régie » sont les suivants :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum

De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 <i>minimum</i>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 <i>minimum</i>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 <i>minimum</i>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 <i>minimum</i>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 <i>minimum</i>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 <i>minimum</i>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050 <i>minimum</i>
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 <i>par tranche de 1 500 000 minimum</i>

Les agents qui assureraient les fonctions de régisseur sans pouvoir bénéficier réglementairement du RIFSEEP, seraient bénéficiaires de l'Indemnité de régie en référence à l'Arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié.

2.4. Montants attribués au titre de l'IFSE en fonction des niveaux de critères et des groupes de fonction:

Les données chiffrées applicables sont inscrites dans le Tableau ci-dessous.

Un montant plancher et un montant plafond d'IFSE sont définis par la collectivité pour chaque Groupe de Fonctions et auxquels aucune décision ne peut déroger.

Le montant plancher d'un Groupe de Fonctions est le montant minimal d'IFSE servi à tout agent dont l'emploi est affilié à ce Groupe de Fonctions.

Les montants sont entendus pour un temps complet.

2.4.1. Tableau des montants planchers et plafonds de l'IFSE dans la collectivité

Le tableau ci-dessous indique les montants planchers et les montants plafonds mensuels fixés par la collectivité pour chaque Groupe de Fonctions ainsi que le montant plafond annuel.

GROUPES de FONCTIONS	PLANCHERS IFSE mensuels	PLAFONDS IFSE mensuels	PLAFONDS IFSE annuels
niveau			
1	248,52	300	3600
2	284,18	400	4800
3	333,38	400	4800
4	396,82	450	5400
5	472,15	525	6300
6	559,01	625	7500
7	656,60	700	8400
8	773,22	800	9600
9	888,57	1150	13800
10	1 073,00	1200	15000

11	1 273,45	1325	16800
----	----------	------	-------

2.4.2. Réexamen du montant de l'IFSE

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

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;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion, accompagné d'un changement de fonctions.

2.4.3. Prise en compte de l'expérience

La collectivité n'envisage pas de valoriser l'expérience.

2.4.4. Traitement des absences :

L'IFSE est maintenue dans les proportions du traitement indiciaire pour les motifs d'absence suivants :

- Maladie Ordinaire,
- Congés de maternité, d'adoption et de paternité,
- Accident survenu pendant le temps de service ou pendant le trajet domicile – travail (aller et retour),
- Congés de formation, syndicaux, pour garde d'enfant malade,
- Congés annuels et d'ancienneté,
- Heures mobiles sur justificatifs,
- Autorisations d'absence pour évènements familiaux,
- Jours de naissance.

L'IFSE n'est pas attribué pour les motifs d'absence suivants :

- Congé Longue maladie,
- Congé Maladie Longue Durée,
- Congé Grave Maladie.

L'IFSE est maintenue au prorata de la quotité de travail mise en œuvre dans le cadre du Temps partiel thérapeutique.

2.4.5. Maintien de l'IFSE à titre individuel :

Dans le cadre de l'attribution individuelle du régime indemnitaire, l'autorité territoriale décide de maintenir pour le fonctionnaire concerné, à titre individuel, par le biais d'une indemnité différentielle, le montant de l'IFSE qui lui est attribuée si ce montant se trouve diminué soit par la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'état servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire (cf. Articles L. 714-1 et L. 714-4 à L. 714-13 du CGFP – anciennement article 88 de la loi 84-53).

2.4.6. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle est versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail déterminé sur le poste.

3. Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

3.1. Le principe

Le CIA valorise la manière de servir et l'investissement personnel de l'agent.

Il n'est pas lié aux fonctions exercées.

Il est obligatoirement institué dans le cadre du RIFSSEEP mais son attribution est soumise à l'évaluation de critères.

Le Compte-Rendu d'Entretien de l'Evaluation Professionnelle permet d'étayer l'argumentation en faveur d'une attribution de CIA.

Le versement de ce complément indemnitaire annuel est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Il ressort donc de ce qui précède que le CIA n'est pas versé systématiquement chaque année.

3.2. Les critères

Le C.I.A. est lié à trois critères :

- ***L'engagement professionnel***

- Engagement dans un Projet de Service,
- Investissement personnel pour la collectivité (maintien ou amélioration du service public).

- ***La manière de servir***

Evaluée au regard du Compte-Rendu de l'Entretien d'Evaluation Professionnelle de l'agent

- ***L'effort de formation***

Valorisation de l'effort de formations effectuées au-delà du strict périmètre professionnel de l'agent

3.3. Montants attribués au titre du C.I.A.

Les montants ci-dessous sont identiques pour tous les Groupes de Fonctions.

3.3.1. Critère « Effort de Formation » :

Lorsque l'effort de Formation est patent, un montant de 400 euros par période de 4 années est servi à l'agent.

3.3.2. Critères « Manière de servir » et « Engagement professionnel » :

Ces deux critères, cumulables, peuvent être valorisés sous réserve de ne pas outrepasser un Montant annuel plafonné à 2 000 €.

Ce plafond est proratisé en fonction du temps de travail (Temps partiel, temps non complet). Le montant attribué peut varier de 0% à 100% du plafond déterminé. Pour chaque Groupe de Fonctions.

Les trois motifs de valorisation cités sont cumulables.

Le plafond maximal de CIA pour tout agent de la collectivité est de 2400 € annuels.

3.3.3. Traitement des absences

Le CIA n'est pas modulable à l'absentéisme.

L'appréciation des critères et les plafonds fixés ne sont donc pas modifiés en raison des périodes d'absence aux motifs suivants:

- Maladie Ordinaire,
- Congés de maternité, d'adoption et de paternité,
- Accident survenu pendant le temps de service ou pendant le trajet domicile – travail (aller et retour),
- Congés de formation, syndicaux, pour garde d'enfant malade,
- Congés annuels et d'ancienneté,
- Heures mobiles sur justificatifs,
- Autorisations d'absence pour événements familiaux,
- Jours de naissance.

L'appréciation des critères et les plafonds fixés ne sont également pas modifiés en raison de périodes à Temps partiel thérapeutique.

Le CIA n'est pas attribué en cas de :

- Congé Longue maladie,
- Congé Maladie Longue Durée,
- Congé Grave Maladie.

3.3.4. Périodicité de versement du C.I.A. :

Le C.I.A. est versé, le cas échéant, en une ou deux fois par année.

Il peut être versé l'année de la réalisation des objectifs et au plus tard l'année qui suit cette réalisation.

Le montant total versé, même en deux fois, ne peut excéder le plafond CIA de 2400 € annuels.

4. Tableau Récapitulatif des montants du RIFSEEP

Ce tableau reprend les montants planchers mensuels et annuels et les montants plafonds annuels de l'IFSE ainsi que ceux du CIA.

Il établit le plafond global (IFSE + CIA) annuel autorisé dans la collectivité.

Les plafonds globaux, considérés par grades, sont inférieurs aux plafonds définis pour les agents de l'Etat.

GROUPES de FONCTIONS	PLANCHERS IFSE mensuels	PLAFONDS IFSE mensuels	PLAFONDS IFSE annuels	PLAFONDS CIA annuels	PLAFOND GLOBAL IFSE + CIA annuel
niveau					
1	248,52	300	3600	2400	6000
2	284,18	400	4800	2400	7200
3	333,38	400	4800	2400	7200
4	396,82	500	6000	2400	8400
5	472,15	550	6600	2400	9000
6	559,01	625	7500	2400	9900
7	656,60	700	8400	2400	10800
8	773,22	800	9600	2400	12000

9	888,57	1150	13800	2400	16200
10	1 073,00	1200	14400	2400	16800
11	1 273,45	1400	16800	2400	19200

5. Modalités d'application :

Les présentes dispositions prennent effet au 1^{er} septembre 2024.

Le RIFSEEP est mis à l'ordre du jour d'au moins une réunion de travail avec les Représentants du Personnel par an et, lorsque nécessaire, à l'ordre du jour du Comité Social Territorial.

Le Régime Indemnitare fait l'objet au moins une fois par mandat d'une négociation sur sa revalorisation avec les représentants du personnel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **APPROUVE** la mise à jour du RIFSEEP de la collectivité selon les dispositions fixées ci-dessus.
- **PRECISE** que toute disposition relative au RIFSEEP instauré dans la collectivité, antérieure à la présente délibération, est inapplicable.
- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

Adoptée à l'unanimité

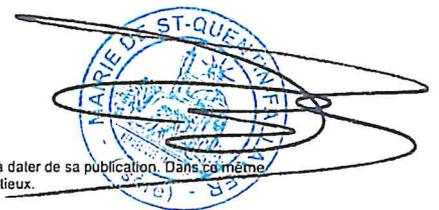
St-Quentin-Fallavier, le 24/06/2024

Publication et transmission en sous préfecture le 3 juillet 2024

Identifiant de télétransmission : 038-213804495-20240624-lmc115527-DE-1-1

Le Maire

Mathieu GAGET



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à dater de sa publication. Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, cette démarche suspendant le délai de recours contentieux.