

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Envoyé en préfecture le 15/09/2021

Reçu en préfecture le 15/09/2021

Affiché le 17.09.2021

ID : 089-200039642-20210909-78_2021-DE

<p>DEPARTEMENT DE L'YONNE</p>	<p>Le neuf septembre deux mille vingt et un à dix-neuf heures, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à la salle polyvalente d'Ancy-Le-Franc, sous la présidence de Madame Anne JERUSALEM.</p>
<p>ARRONDISSEMENT D'AVALLON</p>	<p>Étaient présents : <i>Ancy-Le-Franc</i> : M. DELAGNEAU Emmanuel, M. DICHE Jean-Marc, <i>Ancy-Le-Libre</i> : Mme HUGEROT Maryvonne, <i>Argentenay</i> : M. TRONEL Michel, <i>Argenteuil-Sur-Armançon</i> : M. MUNIER Patrice, <i>Arthonnay</i> : M. LEONARD Jean-Claude, <i>Baon</i> : M. CHARREAU Philippe, <i>Bernouil</i> : M. FOURNILLON Dominique, <i>Chassignelles</i> : Mme JERUSALEM Anne, <i>Cheney</i> : M. CALONNE Marc, <i>Collan</i> : Mme GIBIER Pierrette, <i>Cruzy-Le-Châtel</i> : M. DURAND Thierry, <i>Cry-Sur-Armançon</i> : M. HACQUIN Denis, <i>Dannemoine</i> : M. KLOËTZLEN Eric, <i>Dyé</i> : M. DURAND Olivier, <i>Epineuil</i> : Mme SAVIE EUSTACHE Françoise, <i>Flogny La Chapelle</i> : M. DEPUYDT Claude, Mme DRUJON Nathalie, <i>Fulvy</i> : M. HERBERT Robert, <i>Gigny</i> : M. REMY Georges, <i>Jully</i> : M. FLEURY François, <i>Junay</i> : M. PROT Dominique, <i>Lézennes</i> : M. KLAPWIJK Ilan, Mme RIS Jeannine, <i>Mélisey</i> : Mme RONDOT Pascaline, <i>Molosmes</i> : M. BUSSY Dominique, <i>Nuits-Sur-Armançon</i> : M. LAVINA Xavier, <i>Pacy-Sur-Armançon</i> : M. GOUX Jean-Luc, <i>Perrigny-Sur-Armançon</i> : Mme DAL DEGAN MASCRESZ Anne-Marie, <i>Pimelles</i> : M. RETIF Adrien, <i>Quincerot</i> : M. BETHOUART Serge, <i>Ravières</i> : M. FOREY Vincent, M. LETIENNE Bruno, <i>Roffey</i> : M. GAUTHERON Rémi, <i>Rugny</i> : M. NEVEUX Jacky, <i>Saint-Martin-Sur-Armançon</i> : M. LEMAIRE Benjamin, <i>Sennevoy-Le-Haut</i> : M. MARONNAT Jean-Louis, <i>Serrigny</i> : Mme THOMAS Nadine, <i>Tanlay</i> : M. DELPRAT Eric, M. ROY Yohan, Mme YVOIS Caroline, <i>Thorey</i> : M. NICOLLE Régis, <i>Tissey</i> : M. LEVOY Thomas, <i>Tonnerre</i> : Mme AGUILAR Dominique, M. CLECH Cédric, M. DROUVILLE Michel, M. HAMAM Nabil, M. LENOIR Pascal, Mme ORGEL Emilie, Mme PRIEUR Chantal, Mme TOULON Sylviane, <i>Tronchoy</i> : M. DEZELLUS Emmanuel, <i>Vézannes</i> : M. LHOMME Régis, <i>Vézennes</i> : Mme BORGHI Micheline, <i>Villiers-Les-Hauts</i> : M. BERCIER Jacques, <i>Villon</i> : M. BELLEGANTE Anthony, <i>Vireaux</i> : M. PONSARD José, <i>Viviers</i> : Mme JOUSSEAU Catherine.</p>
<p>COMMUNAUTE DE COMMUNES LE TONNERROIS EN BOURGOGNE</p> <p>Nombre de conseillers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En exercice : 75 - Présents : 58 - Absent(s) : 5 - Pouvoir(s) : 12 - Votants : 70 	<p>Excusés ayant donné pouvoir : <i>Aisy-Sur-Armançon</i> : M. MURAT Olivier (a donné pouvoir à Mme DAL DEGAN MASCRESZ Anne-Marie), <i>Ancy-Le-Franc</i> : M. ROBETTE Jacques (a donné pouvoir à M. DELAGNEAU Emmanuel), <i>Epineuil</i> : Mme JOUVEY Maryline (a donné pouvoir à Mme SAVIE EUSTACHE Françoise), <i>Gland</i> : Mme CAMUS-NEYENS Sandrine (a donné pouvoir à M. BETHOUART Serge), <i>Sambourg</i> : M. PARIS Stéphane (a donné pouvoir à M. PONSARD José), <i>Tonnerre</i> : Mme BAILICHE Bahya (a donné pouvoir à M. CLECH Cédric), Mme DUFIT Sophie (a donné pouvoir à Mme ORGEL Emilie), M. FICHOT Jean-François (a donné pouvoir à M. LENOIR Pascal), M. LETRILLARD Laurent (a donné pouvoir à Mme Dominique AGUILAR), M. MANUEL Lucas (a donné pouvoir à M. LHOMME Régis), <i>Trichey</i> : Mme GRIFFON Delphine (a donné pouvoir à M. NEVEUX Jacky), <i>Yrouerre</i> : M. PIANON Maurice (a donné pouvoir à M. PROT Dominique).</p>
<p>Délibération n° 78-2021</p>	<p>Absents excusés : <i>Sennevoy-Le-Bas</i> : M. VARAILLES Dominique, <i>Stigny</i> : Mme DOLLIER Anne, <i>Tonnerre</i> : M. ROBERT Christian.</p> <p>Absents non excusés : <i>Flogny La Chapelle</i> : M. CAILLIET Jean-Bernard, <i>Tonnerre</i> : Mme ELBACHIR Nicole.</p> <p>Secrétaire de séance : M. DURAND Thierry</p> <p>Date de convocation : 2 septembre 2021</p>

Objet :

Vu le code Général des Collectivités Territoriales,

RESSOURCES HUMAINES

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Régime indemnitaire

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Actualisation du régime indemnitaire – Modification délibération n° 62-2019 en date du 2 juillet 2019 et de son annexe

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

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnité des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 territoriale,

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, pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS D'ANIMATION / AGENTS SOCIAUX / / ATSEM / AUXILIAIRES DE PUERICULTURE,

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, pour les REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS,

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, pour les ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE,

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 pour les ATTACHES,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les TECHNICIENS,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INGENIEURS,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INGENIEURS EN CHEF,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 (RIFSEEP),

Vu les délibérations n° 13-2014 du 10 janvier 2014, n° 107-2014 du 23 juin 2014, n° 149-2014 du 24 novembre 2014, n° 74-2015 du 29 juin 2015, n° 103-2015 du 30 novembre 2015, n° 122-2017 du 21 novembre 2017, n° 80-2018 du 25 septembre 2018, n° 116-2018 du 13 novembre 2018, n° 136-2018 du 18 décembre 2018, n° 31-2021 du 2 avril 2019, n° 47-2019 du 21 mai 2019, n° 62-2019 du 2 juillet 2019 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} septembre 2021, relatif à la modification de la délibération n° 62-2019 en date du 2 juillet 2019 et de son annexe,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la l'établissement,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA),

Article 1 : Cadres d'emploi concernés

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés,
- **Ingénieurs en chef,**
- **Ingénieurs,**
- Conseillers socio-éducatifs,
- **Educateurs de jeunes enfants,**
- **Infirmiers en soins généraux,**
- Rédacteurs,
- Educateurs des APS,
- animateurs,
- **Techniciens,**
- Agents de maîtrise,
- Adjoints administratifs,
- Agents sociaux,
- ATSEM,
- Adjoints d'animation,
- Adjoints techniques,
- **Auxiliaires de puériculture.**

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 3.1 : Les bénéficiaires

Bénéficient de l'IFSE telle que définie dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- **les agents contractuels de droit public employés en application de l'article 3-2, 3-3 1°, 3-3 2°, 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel,**

- Les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
 - o pour un contrat initial de 6 mois minimum.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents vacataires,
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 1 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- **les agents contractuels en contrat de projet en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,**
- les agents de droit privé : CAE-CUI, apprentis...

Article 3.2 : Définition des groupes de fonction

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- 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.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence, soit :

- 4 ou 3 groupes de fonction pour les catégories A,
- 3 groupes de fonction pour les catégories B,
- 2 groupes de fonction pour les catégories C.

Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP/IFSE, bénéficient, à titre individuel, du maintien de la rémunération qu'ils avaient en application du précédent dispositif.

Cette garantie est intégrée au régime indemnitaire de l'agent sous forme d'une part additionnelle obtenue de la façon suivante :

$$\begin{aligned} & \textit{Montant du régime indemnitaire avant nouvelles dispositions} \\ & - \textit{Montant du nouveau régime indemnitaire après nouvelles dispositions} \\ & = \textit{Montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération} \end{aligned}$$

Le montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération a vocation à diminuer, voire à disparaître au fur et à mesure de l'évolution de la carrière de l'agent ou du RIFSEEP/IFSE.

Ainsi, le passage de l'agent, bénéficiant de la garantie, à un échelon ou un grade supérieur, aura pour conséquence d'augmenter le niveau général de sa rémunération. Afin de respecter la grille de référence du RIFSEEP/IFSE instaurée par la communauté de communes « Le Tonnerrois en Bourgogne », le montant de la garantie diminuera à hauteur de l'augmentation de l'agent.

Article 3.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis à bénéficier de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

L'IFSE est impacté de la même façon que le traitement indiciaire en cas de congé maladie ordinaire.

En cas de congés de longue maladie de longue durée, de grave maladie, IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

En cas de service non fait, de grève ou d'exclusion, l'IFSE étant comprise dans l'assiette de la retenue, il sera fait application d'une retenue en 30^{ème}.

Article 3.7 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

Article 3.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire*,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).

***Il est rappelé que la récupération des heures supplémentaires reste la solution privilégiée pour l'ensemble des cadres d'emplois.**

Article 4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation,
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels de droit public employés en application de l'article 3-2, 3-3 1°, 3-3 2°, 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation,
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
 - pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs,
 - soumis à l'entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- les agents vacataires,
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 1 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels en contrat de projet en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents de droit privé : CAE-CUI, apprentis...

Article 4.2 : Définition des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
 - o Ponctualité,
 - o Assiduité,
 - o Organisation du travail,
 - o Prise d'initiative et responsabilité,
 - o Réalisation des objectifs,
 - o Souci d'efficacité et de qualité du travail,
 - o Investissement et participation dans la fonction,
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
 - o Mise en œuvre des spécificités du métier,
 - o Respect des directives et des procédures,
 - o Adaptation au changement,
 - o Entretien et développement des compétences,
- Critères liés aux qualités relationnelles :
 - o Sens de la communication,
 - o Présentation et attitude,
 - o Réserve et discrétion professionnelles,
 - o Positionnement à l'égard de la hiérarchie,
 - o Coopération avec les collègues,
 - o Relation avec le public, les usagers.

Article 4.3 : Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est calculé sur la base de 6 % de l'IFSE annuelle brute de l'agent, non impactée par la maladie de la même année,
- 2^{ème} étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et/ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfait et/ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant/ou expertise de la compétence	3 points

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs	
Ponctualité – Assiduité	Points .../3
Organisation du travail	Points .../3
Prise d'initiative et responsabilité	Points .../3
Réalisation d'objectifs	Points .../3
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points .../3
Investissement et participation dans la fonction	Points .../3
Critères liés aux compétences professionnelles et techniques	
Mise en œuvre des spécificités du métier	Points .../3
Respect des directives et des procédures	Points .../3
Adaptation au changement	Points .../3
Entretien et développement des compétences	Points .../3
Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie	
Sens de la communication	Points .../3
Présentation et attitude	Points .../3
Réserve et discrétion professionnelles	Points .../3
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	Points .../3
Coopération avec les collègues (relation interne)	Points .../3
Relation avec le public, les usagers (relation externe)	Points .../3
Total des points /48	.../48

- 3ème étape :

- Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points : le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points : le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points : le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel,
- Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points : le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel.

Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement.

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus, compter du 1^{er} octobre 2021,

AUTORISE Madame la présidente ou son représentant à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus,

D'INSCRIRE aux budgets 2021 et suivants les crédits nécessaires au chapitre 012.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.
Pour copie conforme.

La présidente,
Anne JERUSALEM.



La présidente :

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission en Préfecture, de sa publication, et de sa notification (le cas échéant, pour les délibérations à caractère individuel).