

## COMITÉ SYNDICAL DU MERCREDI 13 DÉCEMBRE 2017

## DÉLIBÉRATION N° 2017-114

## RESSOURCES HUMAINES

**23 - Instauration du Régime Indemnitaire des Fonctionnaires tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Date de la convocation : le 7 décembre 2017,

**Nombre de délégués en exercice : 70**

Président de séance : Guy MESSENGER - Président du Syndicat.

Secrétaire de séance : Isabelle MEKEDICHE – Déléguée Suppléante de la commune de GARGES-LÈS-GONESSE

**Présents : 40**

Bruno VALENTE (Commune d'Arnouville), Claude ROUYER (Commune d'Attainville), Jean-Luc HERKAT (Commune de Bonneuil-en-France), Gilles BELLOIN et Joëlle POTIER (Commune de Bouffémont), Maria-Elisabeth CARMINATI (Communauté d'Agglomération Plaine Vallée - Andilly), Paul-Édouard BOUQUIN (Commune de Domont), Marcel BOYER (Commune d'Écouen), Ingrid DE WAZIÈRES (Commune d'Épiais-lès-Louvres), Alain BOURGEOIS et Jean-Robert POLLET (Commune d'Ézanville), Luc VILLERMIN et Roland PY (Commune de Fontenay-en-Parisis), Isabelle MEKEDICHE (Commune de Garges-lès-Gonesse), Jean-Michel DUBOIS et Olivier BOISSY (Commune de Gonesse), Anita MANDIGOU et Claudine FLESSATI (Commune de Goussainville), Guy MESSENGER et Gérald VERGET (Commune de Louvres), Henri GUY (Commune de Mareil-en-France), Robert DESACHY et Francis COLOMIÈS (Commune de Le Mesnil-Aubry), Jean-Pierre LECHAPTOIS et Sylvain MAURAY (Commune de Moisselles), Didier GUÉVEL et Marcel HINIEU (Commune de Le Plessis-Gassot), Bernard BESANÇON (Commune de Puiseux-en-France), Bernard VERMEULEN (Commune de Roissy-en-France), Roger GAGNE (Commune de Saint-Brice-Sous-Forêt), Richard ZADROS et David DUPUTEL (Commune de Saint-Witz), Antoine ESPIASSE (Commune de Sarcelles), Chantal TESSON et Gérard SAINTE-BEUVE (Commune de Le Thillay), Lionel LECUYER (Commune de Vémars), Christine PASSENAUD et Cathy CAUCHIE (Commune de Villeron), Maurice MAQUIN et Maurice BONNARD (Commune de Villiers-le-Bel).

Formant la majorité des membres en exercice.

**Absents et représentés : 4**

Alain CLAUDE (Commune de Louvres), à Gérald VERGET (Commune de Louvres)  
Henri GUY (Commune de Mareil-en-France), à Cédric MORVAN (Commune de Mareil-en-France)  
Jean-Pierre DAUX (Communauté d'Agglomération Plaine Vallée - Montmorency), à Maria-Elisabeth CARMINATI (Communauté d'Agglomération Plaine Vallée - Andilly)  
Bruno REGAERT (Commune de Vaud'Herland), à Gérard SAINTE-BEUVE (Commune de Le Thillay)

**Présents sans droit de vote : 1**

Laure QUERE (Commune de Le Thillay)

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Le Régime Indemnitare des Fonctions, Sujétions et Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) conduit à créer un régime indemnitare commun à chaque cadre d'emplois et filière, sauf exceptions, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitare en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Également, en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend résolument à la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Compte tenu du principe de parité entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique d'État, et selon lequel le régime indemnitare attribué à un fonctionnaire territorial ne peut pas être plus favorable que celui d'un fonctionnaire d'Etat, le SIAH se doit de mettre en place ce nouveau dispositif indemnitare, qui vient remplacer la plupart des primes mises en place jusqu'à maintenant.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- Une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience,
- Une part variable, le complément indemnitare annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le Comité Technique a émis un avis favorable dans sa séance du mois d'août 2017.

### **Article 1 : Bénéficiaires**

**Bénéficiaire du régime indemnitare tel que défini dans la présente délibération :**

- 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 et de droit privé à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

**Ne bénéficiaire pas des dispositions prévues par la présente délibération :**

- Les agents vacataires.

### **Article 2 : Parts et plafonds**

Le régime indemnitare est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CI) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

La part variable ne peut pas excéder 50 % du montant des primes pouvant être attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe n° 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

### **Article 3 : Définition des groupes et des critères**

23 - Instauration du Régime Indemnitaire des Fonctionnaires tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

**Définition des groupes de fonction :**

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes de la manière suivante :

<b>Catégorie A</b>
Groupe A1 : Fonctions de directeur général
Groupe A2 : Fonctions de directeur général adjoint
Groupe A3 : Fonctions de directeur, responsable de service,
Groupe A4 : Fonctions d'ingénieur, chargé de mission expert, chargé de mission, de chef d'équipe, d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent
<b>Catégorie B</b>
Groupe B1 : Fonctions de responsable de service, technicien expert, chargé de mission expert
Groupe B2 : Fonctions de chef d'équipe, technicien qualifié, chargé de mission
Groupe B3 : Fonctions de technicien, d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent
<b>Catégorie C</b>
Groupe C1 : Fonctions de responsable de service, de chef d'équipe
Groupe C2 : Fonctions d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent

**Détermination de la part fixe : indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (I.F.S.E)**

Chaque poste est coté selon les critères suivants :

1. Le niveau de responsabilité ;
2. Le niveau de technicité ;
3. Le niveau de qualifications ;
4. Les sujétions particulières ;
5. L'expérience professionnelle, l'expertise.

La cotation du poste fixe pour chaque agent le montant de l'IFSE dans la limite des plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe n° 1 de la présente délibération.

Cette cotation fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

La part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes).

**Détermination de la part variable : le complément indemnitare**

Un montant indemnitare supplémentaire pourra être attribué au titre :

- Une part variable (CIM) dite le Complément Indemnitare Mensuel :
  - o Qui tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle
    - La réalisation des objectifs
    - Le respect des délais d'exécution
    - Les compétences professionnelles et techniques
    - Les qualités relationnelles
    - La capacité d'encadrement
    - La disponibilité et l'adaptabilité
  - o Qui se répartira sur les 6 niveaux suivants :
    - Excellent = 100 % du Complément Indemnitare Mensuel (CIM)
    - Très bien
    - Bien
    - Assez Bien
    - Moyen
    - Insuffisant
    - Très insuffisant = 0 % du Complément Indemnitare Mensuel (CIM)

Un montant indemnitare supplémentaire facultatif pourra être attribué au titre :

- Une part variable (CIA) dite le Complément Indemnitare Annuel et :
  - o Qui tiendra compte de l'engagement professionnel, notamment hors du commun et/ou exceptionnel.

Le Complément Indemnitare Mensuel (CIM) et le Complément Indemnitare Annuel (CIA) fixe pour chaque agent le montant global du complément indemnitare, sans que ce montant puisse excéder 50 % du montant des primes pouvant être attribué au titre du RIFSEEP et dans la limite des plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

**Article 4 : Modalités de versement**

La part fixe (IFSE) est versée dans les conditions suivantes :

- Elle est proratisée selon la durée de travail
- L'IFSE est versée mensuellement

La part variable est versée dans les conditions suivantes :

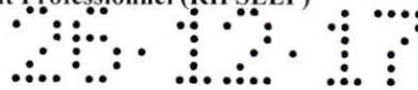
- Le CIM sera versé mensuellement.
- Le CIA facultatif sera versé au moment le plus opportun – jugé par l'autorité territoriale.

**Article 5 : Sort des primes en cas d'absence**

**La part fixe et La part variable :**

- En cas de congés d'adoption, de maternité, de paternité, le régime indemnitare sera maintenu.
- En cas de congés maladie, accident du travail, maladie professionnelle, le régime indemnitare sera maintenu.

Une réunion de présentation du nouveau Régime Indemnitare s'est déroulée en présence de l'ensemble du personnel le lundi 6 novembre 2017. Tous les agents pouvaient poser des questions sur le dispositif. Compte tenu du faible nombre d'agents et de la conception existante de rémunération des agents à la performance, il a été décidé une mise en place du RIFSEEP avec une augmentation de 10 % du Régime Indemnitare actuel, représentant un coût total annuel de 40 000 €.



Annexe 1 – Délibération régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP												
	Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)								Complément indemnitaire (CME+CIA)			
	Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A
<b>Ingénieurs en chef</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %
<b>Ingénieurs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %
<b>Attachés</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.

PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP									
	Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)						Complément Indemnitaire (C.I)		
	Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit					
	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3
<b>Rédacteurs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %
<b>Techniciens</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.



PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP						
	Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)				Complément Indemnitaires (C.I)	
	Sans logement à titre gratuit		Avec logement à titre gratuit			
	Groupe C1	Groupe C2	Groupe C1	Groupe C2	Groupe C1	Groupe C2
<b>Adjoints administratifs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %
<b>Adjoints techniques</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %
<b>Agents de maîtrise</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.

**CECI EXPOSÉ**

Après avoir entendu le rapport de Guy MESSAGER,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales

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

**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,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**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 Technique en date du 31 août 2017,



**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après :

**Article 1 : Bénéficiaires**

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- 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 et de droit privé à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents vacataires.

**Article 2 : Parts et plafonds**

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable (CI) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

La part variable ne peut pas excéder 50 % du montant des primes pouvant être attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe n° 1 de la présente délibération.

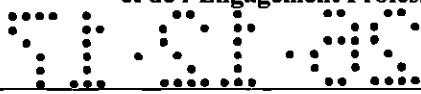
Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

**Article 3 : Définition des groupes et des critères**

**Définition des groupes de fonction :**

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes de la manière suivante :

Catégorie A
Groupe A1 : Fonctions de directeur général
Groupe A2 : Fonctions de directeur général adjoint
Groupe A3 : Fonctions de directeur, responsable de service,
Groupe A4 : Fonctions d'ingénieur, chargé de mission expert, chargé de mission, de chef d'équipe, d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent
Catégorie B
Groupe B1 : Fonctions de responsable de service, technicien expert, chargé de mission expert
Groupe B2 : Fonctions de chef d'équipe, technicien qualifié, chargé de mission



Groupe B3 : Fonctions de technicien, d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent
Catégorie C
Groupe C1 : Fonctions de responsable de service, de chef d'équipe
Groupe C2 : Fonctions d'agent expert, d'agent qualifié, d'agent

**Détermination de la part fixe : indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (I.F.S.E)**

Chaque poste est coté selon les critères suivants :

1. Le niveau de responsabilité ;
2. Le niveau de technicité ;
3. Le niveau de qualifications ;
4. Les sujétions particulières ;
5. L'expérience professionnelle, l'expertise.

La cotation du poste fixe pour chaque agent le montant de l'IFSE dans la limite des plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe n° 1 de la présente délibération.

Cette cotation fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

La part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes).

**Détermination de la part variable : le complément indemnitaire**

Un montant indemnitaire supplémentaire pourra être attribué au titre :

- Une part variable (CIM) dite le Complément Indemnitare Mensuel :
  - o Qui tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle
    - La réalisation des objectifs
    - Le respect des délais d'exécution
    - Les compétences professionnelles et techniques
    - Les qualités relationnelles
    - La capacité d'encadrement
    - La disponibilité et l'adaptabilité
  - o Qui se répartira sur les 6 niveaux suivants :
    - Excellent = 100 % du Complément Indemnitare Mensuel (CIM)
    - Très bien
    - Bien
    - Assez Bien
    - Moyen
    - Insuffisant
    - Très insuffisant = 0 % du Complément Indemnitare Mensuel (CIM)

Un montant indemnitaire supplémentaire facultatif pourra être attribué au titre :

- Une part variable (CIA) dite le Complément Indemnitare Annuel et :
  - o Qui tiendra compte de l'engagement professionnel, notamment hors du commun et/ou exceptionnel.



Le Complément Indemnitaires Mensuel (CIM) et le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) fixe pour chaque agent le montant global du complément indemnitaires, sans que ce montant puisse excéder 50 % du montant des primes pouvant être attribué au titre du RIFSEEP et dans la limite des plafonds applicables à chaque cadre d'emplois ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

#### Article 4 : Modalités de versement

La part fixe (IFSE) est versée dans les conditions suivantes :

- Elle est proratisée selon la durée de travail
- L'IFSE est versée mensuellement

La part variable est versée dans les conditions suivantes :

- Le CIM sera versé mensuellement.
- Le CIA facultatif sera versé au moment le plus opportun – jugé par l'autorité territoriale.

#### Article 5 : Sort des primes en cas d'absence

La part fixe et La part variable :

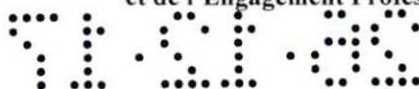
- En cas de congés d'adoption, de maternité, de paternité, le régime indemnitaires sera maintenu.
- En cas de congés maladie, accident du travail, maladie professionnelle, le régime indemnitaires sera maintenu.

Une réunion de présentation du nouveau Régime Indemnitaires s'est déroulée en présence de l'ensemble du personnel le lundi 6 novembre 2017. Tous les agents pouvaient poser des questions sur le dispositif. Compte tenu du faible nombre d'agents et de la conception existante de rémunération des agents à la performance, il a été décidé une mise en place du RIFSEEP avec une augmentation de 10 % du Régime Indemnitaires actuel, représentant un coût total annuel de 40 000 €.

#### **Annexe 1 – Délibération régime indemnitaires des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel**

	PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP											
	Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)								Complément indemnitaires (CME+CIA)			
	Sans logement à titre gratuit				Avec logement à titre gratuit							
	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A	GPE 1A	GPE 2A	GPE 3A	GPE 4A
<b>Ingénieurs en chef</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %
<b>Ingénieurs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %
<b>Attachés</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.

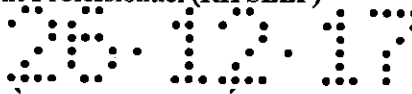


PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP									
Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)						Complément Indemnitaire (C.I)			
Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit						
	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3	Groupe B1	Groupe B2	Groupe B3
<b>Rédacteurs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %
<b>Techniciens</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.

PLAFONDS GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP						
Indemnité de Fonctions et de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E)					Complément Indemnitaire (C.I)	
Sans logement à titre gratuit			Avec logement à titre gratuit			
	Groupe C1	Groupe C2	Groupe C1	Groupe C2	Groupe C1	Groupe C2
<b>Adjoints administratifs</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %
<b>Adjoints techniques</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %
<b>Agents de maîtrise</b>	60 %	60 %	60 %	60 %	40 %	40 %

Les pourcentages s'appliquent au montant global des plafonds des deux primes (IFSE et CIA) des textes réglementaires correspondant à chaque grade et à chaque groupe.



**LE COMITÉ SYNDICAL DÉLIBÈRE ET, À L'UNANIMITÉ DES SUFFRAGES :**

- 1- Approuve le Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions et Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).**
- 2- Prend acte que ce nouveau régime indemnitaire s'appliquera à compter du 1er janvier 2018.**
- 3- Prend acte que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.**
- 4- Autorise le Président à signer tout acte relatif à ce nouveau Régime Indemnitaire.**

BONNEUIL-EN-FRANCE, le 13 décembre 2017

Guy MESNARD



Président du Syndicat,  
Maire honoraire de LOUVRES.

Le Président du SIAH certifie le caractère exécutoire de la présente délibération, transmise au contrôle de légalité le : 26/12/17

Et affichée le : 11/01/18

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de CERGY-PONTOISE dans un délai de deux mois à compter de sa publication.