



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DÉLIBÉRATION N°D20240701\_06

### RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

<b>Date du Conseil Municipal :</b>	<b>01 juillet 2024</b>	<b>Nombre de conseillers en exercice :</b>	<b>56</b>
Date de convocation :	25 juin 2024	Nombre de présents :	20
		Nombre de représentés par pouvoir :	2
		<b>Nombre de votants :</b>	<b>22</b>
		Nombre d'absents :	34

L'an deux-mille-vingt-quatre, le premier juillet, à dix-huit heures et trente minutes, le Conseil Municipal de la Commune de MESNIL-EN-OUCHÉ, régulièrement convoqué, s'est réuni dans la salle des fêtes de La Barre-en-Ouche sous la présidence de M. Jean-Louis MADELON, Maire. Une première convocation a été adressée aux membres de l'assemblée le dix-huit juin afin de réunir le Conseil Municipal le vingt-cinq juin. En l'absence de quorum pendant cette séance, certains sujets de la réunion ont été reportés au premier juillet 2024. Conformément à l'article L. 2121-17 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil Municipal délibère sans condition de quorum.

Présents : ADELIN Jean-Michel, BAERT Olivier, BALMES Marie-Rose, BERTHE Claude, BRONCQUART Marcel, DRAPPIER Michèle, DUVOUX Dominique, GOULLEY Martine, LEFEBVRE Pascal, LEMONNIER Stéphane, LOISEAU Denis, MADELON Jean-Louis, MICHEL John, MONNIER Christelle, MULOT Marie-France, PATOUREAUX Laurette, PEREIRA Héloïse, PREYRE Françoise, VANDOOREN Mathieu, VIAL Sylvie.

Représentés par pouvoir : CLUZEAU Sébastien (à Françoise PREYRE), RAFFRAY François (à Michèle DRAPPIER).

Absents et excusés : BACKX Olivier, BASTIEN Nathalie, BEAUVOIS Sophie, BERTRE Domicc, BLEROT Damien, BRARD Aurélie, BURDET Blandine, CARPENTIER Corinne, COURTOUX Thomas, DESNOS François, DOISNEL-MARYE Virginie, DORGERE François, DRIEUX Noël, FAUCHE Gérard, FISCHER Jessica, FUCHÉ Fabienne, GOUPIL Aurore, GUERIN Jennifer, HOARAU Hélène, JOUAN Christèle, LAINÉ Christelle, LECOMTE Alexis, LEROUGE-HAMELET Nelly, LEVILLAIN Sébastien, MÉRIMÉE Bruno, MÉRIMÉE Maxime, PENAUX Mélanie, PICCOT Paul, PREVOST Jean-Jacques, PROFIT Jean-François, SAMAIN Viviane, TAVERNIER Sophie, THIBOUT Véronique, VANDOOREN Bernard.

Secrétaire de séance : VIAL Sylvie.

#### Le Conseil Municipal,

- Après avoir entendu le rapport de M. le Maire,

#### Vu :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;
- La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
- Le décret n°2015-661 modifiant 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 ;
- Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- L'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- L'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un

régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

- L'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- L'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- L'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- L'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- La circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;
- La délibération du Conseil Municipal du 21 novembre 2017 instituant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 6 mars 2018 modifiant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 9 juillet 2019 modifiant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 15 décembre 2020 modifiant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 14 septembre 2021 modifiant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 15 novembre 2022 modifiant le régime indemnitaire ;
- La délibération du Conseil Municipal du 28 février 2023 modifiant le régime indemnitaire ;
- L'avis du Comité Social Territorial en date du 19 juin 2024 ;

#### **Précise :**

Pour rappel, le RIFSEEP se décompose en deux parties : L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI. Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

#### **1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. L'IFSE tend à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle de l'agent. Le montant est déterminé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour assurer les fonctions. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue selon trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité : conditions de travail difficiles (bruit, utilisation de machines dangereuses ...), horaires particuliers, travail isolé, travail avec un public difficile, travail avec un public d'enfants et de jeunes, déplacements fréquents (risques d'accidents de circulation), disponibilité, polyvalence, ...

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- Au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels,
- En cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,
- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois.

La qualité du management, la coordination d'équipe, la conduite de projets, le suivi et conception de projets les démarches d'accroissements de compétences et d'approfondissement personnel, le niveau d'expertise attendu pour l'exercice des fonctions peuvent conduire à une diminution de l'IFSE pour un agent si l'entretien annuel d'évaluation met en évidence des défaillances, des manquements voir des absences de mises en œuvre de ces compétences.

## 2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

Le complément indemnitaire tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA). L'institution du CIA est obligatoire mais son versement reste facultatif. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au travers de différents critères :

- L'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel.
- La manière de servir et l'engagement professionnel au travers de 4 critères : Compétences professionnelles, Compétences relationnelles, Compétences managériales et l'engagement professionnel (disponibilité, capacité à faire évoluer les missions, des projets de la collectivité, être acteur de la qualité de vie au travail, l'implication dans la réalisation des missions).
- Des charges et conditions de travail exceptionnelles.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions.

Le montant de CIA est déterminé selon la formule de calcul suivante : Le montant de référence du groupe de fonctions établi à « l'année n » multiplié par la note obtenue durant l'entretien d'évaluation annuel, proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de service. Le montant du CIA n'est pas effectué uniquement au prorata temporis.

La part, liée à la manière de servir, sera versée en une seule fois par an, après les entretiens individuels de fin d'année. Le montant attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Il est proposé que le CIA ne dépasse pas les 30 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des catégories A, B et C.

### Catégorie A :

#### Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Direction générale des services	0 €	20 300 €	6 390 €
Groupe A2	Direction de service	0 €	11 850 €	4 950 €
Groupe A3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	8 000 €	3 300 €

#### Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Ingénieurs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	14 300 €	6 000 €
Groupe A2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	11 850 €	4 950 €
Groupe A3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	8 000 €	3 300 €

Filière Médico-sociale

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	14 300 €	6 000 €
Groupe A2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	11 850 €	4 950 €
Groupe A3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	8 000 €	3 300 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Assistants territoriaux socio-éducatifs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	14 300 €	6 000 €
Groupe A2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	11 850 €	4 950 €
Groupe A3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	8 000 €	3 300 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Conseillers socio-éducatifs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe A1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	14 300 €	6 000 €
Groupe A2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	11 850 €	4 950 €
Groupe A3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	8 000 €	3 300 €

**Catégorie B :**

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	11 850 €	4 950
Groupe B2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	8 700 €	3 600
Groupe B3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	7 600 €	3 000

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	9 750 €	4 050
Groupe B2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	8 700 €	3 600
Groupe B3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	7 300 €	3 000

Filière animation :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des animateurs territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	11 850 €	4 950
Groupe B2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	8 700 €	3 600
Groupe B3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	7 600 €	3 000

Filière sportive :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe B1	Agents exerçant des responsabilités de service ou des missions à fort niveau de responsabilités	0 €	11 850 €	4 950
Groupe B2	Agents exerçant des fonctions supports	0 €	8 700 €	3 600
Groupe B3	Agents exerçant des missions au contact du public	0 €	7 600 €	3 000

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de maîtrise		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Filière médico-sociale :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents sociaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Filière Animation :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Territoriaux d'animation		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

**Filière sportive :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Opérateurs des activités physiques et sportives		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

**Filière culturelle :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes du patrimoine		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond Annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois			
Groupe C1	Agents exerçant des responsabilités de services ou des fonctions supports	0 €	8 000 €	3 300
Groupe C2	Agents exerçant des missions en contact permanent avec du public	0 €	5 200 €	2 100
Groupe C3	Agents ayant des conditions de travail particulières ou nécessitant des diplômes, habilitations ou compétences spécifiques	0 €	3 100 €	1 200
Groupe C4	Agents d'exécution	0 €	2 400 €	900

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

**Règles applicables en cas d'absence :**

Motifs de l'absence	Conséquences sur le régime indemnitaire pendant la période d'absence
Congé annuel	Maintien de l'IFSE et du CIA
Congé de maladie ordinaire	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	
Temps partiel thérapeutique	
Congé de maternité, paternité et adoption	
Congé de longue maladie	Non versement du régime indemnitaire
Congé de longue durée	
Congé de grave maladie	
Suspension	

Une prime exceptionnelle annuelle pourra être attribuée aux agents en contrat de droit privé et en contrat d'apprentissage dont le montant annuel ne pourra pas excéder le plafond de Complément Indemnitaire Annuel (CIA) applicable à l'emploi occupé par l'agent.

**Décide :** à l'unanimité (22 voix pour – 0 contre – 0 abstention) :

- D'approuver les modifications d'attribution du régime indemnitaire.



Pour extrait certifié exact,  
Le Maire,  
Jean-Louis MADELON

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.