

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 22 septembre 2026

Objet : Actualisation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

Délibération du Conseil d'administration

Le mardi 22 septembre deux mil vingt-six à onze heures, le Conseil d'administration du Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France, dûment convoqué le 16 septembre 2026, s'est réuni dans ses locaux 1, rue Lucienne Gérard à Pantin, sous la présidence de Monsieur Jacques Alain BENISTI.

Nombre d'administrateurs :

- en exercice : 29 ;
- quorum : 22 (membres présents ou représentés) ;
 - présents : 19 (titulaires et suppléants) ;
 - représentés : 3 (procurations).

Etaient présents :

Monsieur Jacques Alain BENISTI
Madame Hélène BOUSSEL
Madame Hélène CILLIERES
Monsieur Rolin CRANOLY
Madame Virginie DE CARVALHO
Monsieur Patrick de la MARQUE
Madame Isabelle FLORENNES
Monsieur Bernard FOISY
Madame Laurence GRANDJEAN
Madame Françoise KERN
Madame Marie-Pierre LIMOGE
Monsieur Anthony MANGIN
Madame Narguesse NAZER
Monsieur Francis SELLAM
Monsieur Igor SEMO
Madame Imène SOUID
Madame Aurore THIROUX
Madame Kaïssa BONDJEMAI (suppléante de Madame Sabrina ASSAYAG)
Madame Emma ANTROPOLI (suppléante de Monsieur Danier GUIRAUD)

Avaient donné procuration :

Monsieur Yves COSCAS à Monsieur Bernard FOISY
Madame Christel ROYER à Monsieur Jacques Alain BENISTI
Monsieur Julien WEIL à Monsieur Francis SELLAM

Etaient absents et excusés :

Monsieur Zartosht BAKHTIARI
Monsieur Patrice CALMEJANE
Monsieur Philippe LAURENT
Monsieur Patrice LECLERC
Madame Emilie LECROQ
Madame Fabienne MONOT
Madame Melissa YOUSOUF

Assistaient également à la réunion : Monsieur Xavier BASTARD, directeur général, Monsieur Benoît HAUDIER, directeur général adjoint des concours, de la santé et de l'action sociale, Madame Louise HARGUINTEGUY directrice générale adjointe des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, Madame Marie-Charlotte MENARD, directrice générale adjointe en charge des ressources humaines, de l'emploi territorial et de l'assistance RH aux collectivités, Monsieur Laurent SALLET, secrétaire général.

Objet : Actualisation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

Le Conseil d'administration,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application, de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B 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,

Vu les arrêtés des 20 mai 2014, 3 juin 2015 et 19 mars 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État respectivement aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État, au corps interministériel des attachés d'administration de l'État, au corps des assistants de service social des administrations de l'État, et au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application 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 aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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,

Vu l'arrêté ministériel du 14 février 2019 pris pour l'application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté ministériel du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

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 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au 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,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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,

Vu l'arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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,

Vu l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'État,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Vu la délibération n°2025-27 du 24 juin 2025 portant actualisation du régime indemnitaire des personnels du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 3 septembre 2026 relatif aux ajustements apportés aux plafonds applicables à certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale,

Vu le budget du Centre Interdépartemental de gestion,

Considérant l'entrée en vigueur au 1er juillet 2026 de la réforme des emplois administratifs supérieurs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Considérant qu'il convient d'actualiser le régime indemnitaire applicable aux agents du Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne en conséquence,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE,

Article 1. Dispositions générales relatives au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)

1.1. Principe

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), instauré au Centre Interdépartemental de Gestion de la petite couronne, est composé :

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

dans la limite des plafonds applicables dans la fonction publique de l'État.

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En revanche, elle demeure cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement ...) ;
- la prime spéciale d'installation ;
- la prime de responsabilité ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité dégressive...) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

1.2. Bénéficiaires

L'IFSE est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, en activité ou en détachement dans l'établissement, à temps complet, à temps non complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur temps de travail, sans condition d'ancienneté dans la collectivité.

Le CIA est attribué :

- aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public
- qui totalisent au 31 décembre de l'année 6 mois de présence effective. L'attribution du CIA étant adossée à l'entretien professionnel, le temps de présence doit être suffisant pour évaluer l'investissement et la manière de servir de l'agent.

Pour les agents recrutés en cours d'année et qui remplissent les conditions d'éligibilité, le montant du CIA annuel est proratisé au temps de présence effectif au 31 décembre de l'année.

Les agents quittant l'établissement en cours d'année ne se verront pas attribuer de CIA dans la mesure où ils ne pourront pas bénéficier de l'entretien professionnel avant leur départ.

Les agents de la mission d'intérim territorial ne sont pas éligibles au dispositif d'attribution du CIA.

1.3. Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, est librement défini par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et des plafonds réglementaires.

Il fait l'objet d'un arrêté individuel, notifié à l'agent concerné.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions, ou de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination à la suite de la réussite d'un concours ;
- en l'absence de changement de fonctions, au moins tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le montant individuel attribué au titre du CIA fait l'objet d'un réexamen :

- annuel en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir évalués lors de l'entretien professionnel.

1.4 Périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant alloué est proratisé en fonction du temps de travail.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel. Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Article 2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2.1. Rappel du principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire des agents éligibles au RIFSEEP. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions par cadre d'emplois.

2.2. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Le montant individuel de l'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé à l'un des groupes de fonctions définis ci-après. Il peut être modulé par l'autorité territoriale selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ou les sujétions particulières du poste, ainsi que l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé.

Pour les agents occupant un emploi administratif supérieur de direction relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026, le classement dans les groupes de fonctions et les plafonds indemnitaires sont déterminés conformément au décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 et à l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois concernés.

L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) est fixée sur la base ci-après :

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	Emplois correspondants	Plafond annuel (en euros)
Emplois administratifs supérieurs de direction	1	Directeur Général	77 000
	2	Directeur Général Adjoint	63 000
Administrateur	1	Encadrant stratégique	51 200
	2	Autres	45 400
Attaché	1	Encadrant stratégique, membres de la Direction Générale Encadrant stratégique Encadrant stratégique adjoint	36 210
	2	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	32 130
	3	Administrateur système ; concepteur développeur d'applications Chef de projet AMO Cadre sans encadrement	25 500
	4	Autres métiers ou emplois	20 400
Bibliothécaire	1	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	29 750
	2	Cadre sans encadrement Autres métiers	27 200
Psychologue	1	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	25 500
	2	Psychologue Autres métiers	20 400
Infirmier en soins généraux (Cat A)	1	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	19 480
	2	Infirmier du travail Autres métiers	15 300
Infirmier territorial (Cat B)	1	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	9 000
	2	Infirmier du travail Autres métiers	8 010
Assistant socio-éducatif	1	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité Assistant social (conseiller technique)	19 480
	2	Assistant social du travail Autres métiers ou emplois	15 300

Médecin territorial	1	Encadrant stratégique Encadrant opérationnel	43 180
	2	Médecins	38 250
	3	Autre métiers	29 495
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	Chargé de gestion B et assimilé	16 720
	2	Autres métiers ou emplois	14 960
Rédacteur	1	Encadrant de proximité	17 480
	2	Chargé de gestion A et assimilé Chargé de gestion B et assimilé	16 015
	3	Autres métiers ou emplois	14 650
Adjoint administratif	1	Chargé de gestion B et assimilé Chargé de gestion C et assimilé	11 340
	2	Autres métiers	10 800
Ingénieur en chef	1	Directeur Général	57 120
	2	Directeur Général Adjoint	49 980
	3	Encadrant stratégique	46 920
	4	Autres métiers	42 330
Ingénieur	1	Encadrant stratégique – DSI Encadrant stratégique - hors DSI Encadrant stratégique adjoint – DSI Encadrant stratégique adjoint - hors DSI	46 920
	2	Encadrant opérationnel – DSI Encadrant opérationnel - hors DSI Encadrant de proximité	40 290
	3	Administrateur système ; concepteur développeur d'applications Chef de projet AMO Cadre sans encadrement	36 000
	4	Autres métiers	31 450
Technicien	1	Encadrant de proximité – DSI Encadrant de proximité - hors DSI Chargé de gestion technique A et assimilé – DSI Chargé de gestion technique A et assimilé – Hors DSI	19 660
	2	Chargé de gestion technique B et assimilé – DSI Chargé de gestion technique B et assimilé – Hors DSI	18 580
	3	Autres métiers	17 500
Agent de maîtrise	1	Chargé de gestion technique B et assimilé – DSI Chargé de gestion technique B et assimilé – Hors DSI	11 340
	2	Chargé de gestion technique C et assimilé Autres métiers	10 800

Adjoint technique	1	Chargé de gestion technique C et assimilé	11 340
	2	Autres métiers	10 800

Article 3. Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

3.1. Rappel du principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

3.2. Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir qui sont appréciés au regard des critères suivants pour l'ensemble des agents bénéficiaires :

- Le savoir-faire lié au métier
- Le maintien et le développement des connaissances
- La capacité à proposer des solutions adaptées aux problèmes rencontrés
- La gestion des délais
- La conformité du travail produit avec les attendus
- La prise d'initiative
- Les relations avec la hiérarchie
- Les relations avec les autres (collègues, services, tiers, partenaires)
- La communication (veille, informations diverses)

Pour les agents en situation d'encadrement, cette évaluation est complétée par 3 critères :

- La fixation des objectifs, répartition des missions et prise de décisions
- Le contrôle, l'écoute, la régulation et l'ajustement
- L'accompagnement au changement (normatif, technique, organisationnel).

Chacun de ces critères est évalué selon 4 niveaux correspondant à un nombre de point, à savoir :

- Insatisfaisant : 0 point
- A améliorer : 1 point
- Satisfaisant : 2 points
- Très satisfaisant : 3 points

Les agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement sont évalués sur les 9 critères détaillés plus haut et ils peuvent obtenir un maximum de 27 points. Les agents exerçant une fonction d'encadrement sont évalués sur 12 critères et peuvent obtenir un maximum de 36 points.

3.3. Détermination des montants de CIA

Le montant du CIA est modulé en fonction de l'appréciation des critères détaillés à l'article 3.2 de la présente délibération et peut être fixé par l'autorité territoriale, au regard de cette appréciation pour chaque agent, à 100%, 75%, 50% ou 0% du montant maximum du CIA prévu par le tableau ci-après.

Cette modulation du montant du CIA s'effectuera au regard du nombre total de points attribué relativement aux critères détaillés à l'article 3.2 de la présente délibération.

Pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement, la modulation se fera comme suit :

Nombre de points	0 à 23	24 à 27	28 à 31	32 à 36
% du CIA attribué	0%	50%	75%	100 %

Les montants fixés * sont :

Catégorie	Montant annuel maximum (en euros)
A avec encadrement	1 800 €
B avec encadrement	1 500 €
C avec encadrement	1 200 €

Pour les agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement, la modulation se verra comme suit :

Nombre de points	0 à 17	18 à 20	21 à 23	24 à 27
% du CIA attribué	0%	50%	75%	100 %

Les montants fixés * sont :

Catégorie	Montant annuel maximum (en euros)
A sans encadrement	1 500 €
B sans encadrement	1 200 €
C sans encadrement	1 000 €

* et ce, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le conseil d'administration et des plafonds du CIA déterminés par cadre d'emplois et groupe de fonctions détaillés dans le tableau ci-après.

Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Métiers - postes occupés (à titre indicatif)	Montant du CIA (en euros)
			Plafond annuel réglementaire
Emploi administratif supérieur de direction	1	Directeur Général	33 000€
	2	Directeur Général Adjoint	27 000€
Administrateur	3	Encadrant stratégique	12 800
	4	Autres	11 350
Attaché	1	Encadrant stratégique, membres de la Direction Générale Encadrant stratégique Encadrant stratégique adjoint	6 390
	2	Encadrant opérationnel Encadrant de proximité	5 670
	3	Administrateur système ; concepteur développeur d'applications Chef de projet AMO Cadre sans encadrement	4 500
	4	Autres métiers ou emplois	3 600

Rédacteur	1	Encadrant de proximité	2 380
	2	Chargé de gestion A et assimilé Chargé de gestion B et assimilé	2 185
	3	Autres métiers ou emplois	1 995
Adjoint administratif	1	Chargé de gestion B et assimilé Chargé de gestion C et assimilé	1 260
	2	Autres métiers ou emplois	1 200
Ingénieur en chef	1	Directeur Général	10 080
	2	Directeur Général Adjoint	8 820
	3	Encadrant stratégique	8 280
	4	Autres	7 470
Ingénieur	1	Encadrant stratégique – DSI Encadrant stratégique - hors DSI Encadrant stratégique adjoint – DSI Encadrant stratégique adjoint - hors DSI	8 280
	2	Encadrant opérationnel – DSI Encadrant opérationnel - hors DSI Encadrant de proximité	7 110
	3	Administrateur système ; concepteur développeur d'applications Chef de projet AMO Cadre sans encadrement	6 350
	4	Autres métiers ou emplois	5 550
Technicien	1	Encadrant de proximité – DSI Encadrant de proximité - hors DSI Chargé de gestion technique A et assimilé - DSI Chargé de gestion technique A et assimilé - hors DSI	2 680
	2	Chargé de gestion technique B et assimilé – DSI Chargé de gestion technique B et assimilé – Hors DSI	2 535
	3	Autres métiers ou emplois	2 385
Agent de maîtrise	1	Chargé de gestion technique B et assimilé – DSI Chargé de gestion technique B et assimilé – Hors DSI	1 260
	2	Chargé de gestion technique C et assimilé Autres métiers ou emplois	1 200
Adjoint technique	1	Chargé de gestion technique C et assimilé	1 260
	2	Autres métiers ou emplois	1 200

3.4. Modalités d'attribution du CIA

L'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir selon les critères définis à l'article 3.2 se fera par le supérieur hiérarchique direct lors de la campagne d'entretien professionnel organisée annuellement.

L'entretien professionnel devra obligatoirement avoir lieu avant la décision d'attribution du CIA.

Article 4. Prime spéciale d'installation

Une prime spéciale d'installation est accordée aux agents répondant aux conditions définies par le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 modifié susvisé et selon les modalités précisées par le décret n°90-938.

Son montant est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500, à la date de prise effective des fonctions.

Article 5. Dispositions générales

Les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés attribués notamment en application des articles L. 822-1 à L. 822-25 du code général de la fonction publique, et du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

Article 6. Date d'effet et autres dispositions

Les dispositions de la présente délibération prennent effet au 1^{er} octobre 2026.

Les délibérations antérieures sont abrogées.

Les dépenses correspondantes sont imputées sur les crédits prévus au budget, comptes 63 et 64.

 Le Président,

Jacques Alain BÉNISTI
Maire de Villiers-sur-Marne
Vice-Président de la Métropole du Grand Paris

Cet acte peut faire l'objet d'un recours contentieux dans les deux mois auprès du tribunal administratif de Montreuil dès lors que la décision attaquée devient exécutoire. Il peut également faire l'objet au préalable d'un recours gracieux auprès de l'autorité compétente. Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse (au terme d'un délai de deux mois, le silence gardé par l'autorité compétente vaut rejet implicite).