

N° 42 | février 2026

DANS CE NUMÉRO

CONSEIL STATUTAIRE :
ACTUALITÉS JURIDIQUES
CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU LOCAL ...P.4

ZOOM SUR...
LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT.....P.6

MÉMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE MAIRIEP.8

VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE
UN ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL.....P.9

FOCUS SUR LE CUMUL
EMPLOI-RETRAITE.....P.10

FOCUS SUR LA MAJORATION DE DURÉE
D'ASSURANCE POUR LES SAPEURS-
POMPIERS VOLONTAIRES (SVP).....P.11

CONCOURS.....P.12

CONSEIL STATUTAIRE
FOIR AUX QUESTIONS.....P.12

CONSEIL STATUTAIRE
JURISPRUDENCE ET RÉPONSE
MINISTÉRIELLEP.14

J'AIME PAS LE DROIT
MAIS JE ME SOIGNEP.17

EXPERTISE ET CONTRÔLE MÉDICALP.17

MON CALENDRIER RHP.18

A LA UNE...

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LA CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU
LOCAL



Le saviez-vous ?

Le Flash Info du Centre de Gestion de l'Ariège est interactif !

Lorsque vous consultez votre édition en ligne et que vous cliquez sur une adresse mail ou une adresse web, la page demandée s'ouvre directement dans votre navigateur.

De même, lorsque vous cliquez sur les titres du sommaire en page de couverture, vous êtes directement dirigé vers la page souhaitée.

Plus besoin de faire défiler les pages inutilement !

Bonne lecture !
Le comité de rédaction

Crédits

Rédaction :
Centre de Gestion de l'Ariège

Graphisme & mise en page :
VokaGraphic Studio



MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

Voir en page 8





CONSEIL STATUTAIRE : ACTUALITÉS JURIDIQUES

LA CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU LOCAL

A quelques semaines des élections municipales des 15 et 22 mars 2026, la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local vise à renforcer l'attractivité des mandats locaux et à encourager l'engagement politique local.

Cette loi crée ainsi un **véritable statut de l'élu local** au sein du Code Général des Collectivités Territoriales, en insérant une section spécifique. Elle formalise le statut de l'élu local pour encourager l'engagement politique et renforcer l'attractivité des mandats.

Cette loi précise les droits, devoirs et protections des élus. Elle s'articule autour de trois grandes étapes dans leurs parcours : avant le mandat, pendant le mandat et après le mandat. Voici les principales mesures de cette loi :

Avant le mandat : susciter des vocations

- Un congé électif doublé pour les candidats salariés : les employeurs doivent accorder 20 jours de congés (*et non plus 10*) à un agent/salarié candidat à une élection locale. Cela permettra à l'agent de mener campagne plus facilement.
- Un accès facilité pour les étudiants et les personnes en situation de handicap : des dispositifs

spécifiques sont créés pour encourager une plus grande diversité de profil (*statut de l'élus étudiant avec des aménagements spécifiques dans l'organisation et le déroulement de la scolarité et prise en charge, pour les élus en situation de handicap de frais spécifiques*).

- Une information gratuite pour tous les candidats : des modules sur les mandats locaux sont mis à disposition, en ligne.

Pendant le mandat : améliorer les conditions d'exercice et faciliter la conciliation du mandat avec l'exercice d'une activité professionnelle

- Une revalorisation des indemnités de fonction : pour les maires et adjoints aux maires des communes de moins de 20 000 habitants. Cette revalorisation est de :
 - 10% pour les communes de moins de 1000 habitants ;
 - 8% pour les communes de moins de 3500 habitants ;
 - 6% pour celles de moins de 10 000 habitants ;
 - 4% pour les communes de moins de 20 000 habitants.
- Une prise en charge obligatoire de certains frais de transport et de séjour exposés par les élus dans le cadre de leurs fonctions.
- Une protection renforcée, avec l'octroi automatique d'une protection fonctionnelle pour l'ensemble des élus locaux victimes de violences, de menaces ou d'outrages.
- Un recours aux autorisations d'absence facilité et étendu, notamment pour leur participation à des cérémonies publiques ou leur mobilisation en situation de crise.

- Un congé de formation porté à 24 jours par mandat, contre 18 jours auparavant.
- Un label « employeur partenaire de la démocratie locale » est institué pour valoriser les entreprises ou administrations qui emploient des élus locaux.
- Une protection sociale renforcée, notamment avec le cumul possible des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités de fonction.

Après le mandat : sécuriser la transition

- Une aide financière de fin de mandat renforcée : l'allocation différentielle de fin de mandat est élargie à tous les maires et adjoints au maire. Son montant est augmenté et sa durée de versement est allongée d'un à deux ans.
- Une bonification de trimestres pour la retraite : un trimestre est accordé par mandat complet aux élus titulaires de fonctions exécutives. Le plafond est fixé à 3 trimestres par élu.
- Un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi, avec la création d'un contrat de sécurisation et un certificat de compétences.
- En tout état de cause, cette réforme va nécessairement impacter les directions des ressources humaines des collectivités territoriales. Le Centre de gestion de l'Ariège, partenaire des employeurs publics territoriaux, sera à vos côtés pour vous accompagner dans cette transition.



ZOOM SUR... LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

L'article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles définit la notion de proche aidant comme étant :

- Une personne qui vient en aide de manière régulière et fréquente, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables.
- A titre non professionnel.
- Pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
- D'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

En 2030, la France comptera 25% de salariés ou agents aidants (*source INSEE*). Cette réalité doit être prise en considération par les services ou directions RH.

Afin de permettre aux agents de concilier leurs responsabilités professionnelles et l'assistance apportée à un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap, le Congé de Proche Aidant (CPA) offre un cadre réglementaire protecteur et souple.

Qui peut en bénéficier et pour quel proche ?

Le CPA est accessible à l'ensemble des agents : fonctionnaires titulaires, stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Le champ des bénéficiaires potentiels est large. L'agent peut solliciter ce congé pour s'occuper de son

conjoint, concubin, partenaire de PACS, d'un ascendant, d'un descendant, d'un enfant à charge ou d'un collatéral jusqu'au 4^e degré. Le dispositif s'étend également à toute personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et non professionnelle. Il convient de noter que depuis les dernières réformes, il n'est plus exigé que le handicap ou la perte d'autonomie présente une « particulière gravité » pour ouvrir droit au congé.

Durée et modalités

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière de l'agent.

Pour s'adapter aux besoins réels de l'aidant, le congé peut être pris selon trois modalités :

- De manière continue.
- De manière fractionnée, par périodes d'au moins une demi-journée.
- Sous la forme d'un temps partiel.

Procédure de demande du CPA

Le congé de proche aidant est un congé de droit : l'administration ne peut pas le refuser si les conditions sont remplies.

L'agent doit vous adresser sa demande écrite au moins un mois avant le début du congé (*15 jours en cas de renouvellement*). La demande doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur du lien avec la personne aidée, d'une attestation sur l'usage antérieur du congé, et de la preuve du handicap (*taux d'incapacité ≥ 80 %*) ou de la perte d'autonomie.

Le délai de prévenance est supprimé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé du proche ou de cessation brutale de son hébergement en établissement. Le congé débute alors immédiatement.

Rémunération durant le CPA

Durant le congé, le traitement de l'agent est suspendu. Toutefois, l'agent peut percevoir l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) versée par la CAF.

Au 1^{er} janvier 2026, son montant est de 66,64 € par jour et 33,32 € par demi-journée. Elle est limitée à 66 jours par personne aidée, dans la limite globale de 264 jours sur l'ensemble de la carrière.

Il est important de noter que la durée passée en CPA est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne, ainsi que pour la constitution des droits à pension. L'agent conserve également ses droits à congés annuels.



Vous avez des interrogations concernant ce dispositif ?

Nous pouvons vous accompagner :

Natacha ZUCHELLI

Tél : 05-85-29-13-09

Mail : statut@cdg09.fr



MEMENTO DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

MARS 2026

NE PAS OUBLIER CE
MOIS-CI ! *

COMPTABILITÉ – FINANCES

CFU : Flux ordonnateur et annexes à transmettre au SGC.

Budget : préparation.

Etat 1259 : calculer les contributions directes de l'année.

Élection du Maire : demander un certificat de signature au comptable public pour envoyer les bordereaux de mandats et de titres.

RESSOURCES HUMAINES

Déclaration mensuelle ou trimestrielle CDG.

Régularisation éventuelle ICCSG et indice si avancement.

ELECTIONS / CONSEIL MUNICIPAL

Préparation bureau de vote et documents réglementaires

Convocation du conseil municipal à l'issue des élections

Délibérations :

- Election du Maire et des adjoints
- Indemnités du Maire
- Délégations au Maire

Penser à supprimer les accès aux anciens élus (*identifiants et mots de passe, clés...*)

Préparer les commissions communales et les délégués

SUBVENTIONS

31 mars : date limite demande FDAL

** Selon les obligations et l'organisation de votre collectivité, ces informations sont données à titre indicatif.*



VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE : UN ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL



LE SAVIEZ-VOUS ?

7,5% des agents n'ont pas encore réalisé leur visite médicale d'embauche obligatoire.

Pourquoi est-ce important ?

- Pour protéger la santé de vos agents dès leur prise de poste.
- Pour Identifier les éventuelles incompatibilités entre poste et état de santé.
- Pour respecter vos obligations réglementaires (*article L812-4 du CGFP*).
- Pour bénéficier de conseils personnalisés en prévention des risques.

Les missions de la médecine professionnelle :

- Éviter toute altération de la santé liée au travail.
- Conseiller les employeurs et agents.

Comment faire ? C'est simple !

En ligne : [Plateforme UEGAR](#) réservez votre créneau de visite.



**AGISSONS ENSEMBLE
POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL**



FOCUS SUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Avec le dispositif cumul emploi-retraite, continuez à travailler tout en percevant votre pension de retraite CNRACL.

Le cumul emploi-retraite existe **sous 2 formes** selon votre situation.

- 1. Le cumul libre** vous permet de cumuler votre pension de retraite avec une rémunération d'activité professionnelle, sans limitation du montant de vos revenus d'activité, sous réserve de certaines conditions :
 - d'âge ;
 - de durée d'assurance ;
 - de liquidation de toutes vos pensions ;
 - de typologie d'activité ;
 - de perception d'une pension d'invalidité.
- 2. Le cumul plafonné**, ce dispositif concerne les personnes non éligibles au cumul libre, alors

possible, vos revenus d'activité sont plafonnés.

En cas de dépassement du plafond de revenus autorisé, sauf dérogation liée aux fonctions occupées ou à la nature de vos revenus, un prélèvement correspondant au trop-perçu sera effectué sur votre pension. Vous pouvez également demander la suspension de votre pension durant votre reprise d'activité afin d'éviter un trop-perçu.

A NOTER

Le dispositif du cumul emploi retraite est impacté par la suspension de la réforme des retraites. Le détail des modifications n'est pas encore connu à ce jour.

Pour mieux comprendre le cumul-emploi retraite vous pouvez contacter le service retraite du Centre de gestion de l'Ariège.



FOCUS SUR LA MAJORATION DE DURÉE D'ASSURANCE POUR LES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES (SVP)

à la suite de la du décret n°2026-18
du 20/01/2026

Cette majoration se traduit par la validation **d'un trimestre supplémentaire** pour les sapeurs-pompiers volontaires à partir de **dix ans** d'engagement, de **deux trimestres** à partir de **vingt ans** et de **trois trimestres** à partir de vingt-cinq ans d'engagement.

Les dispositions de ce décret s'appliqueront aux **pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2026** et concerneront l'ensemble des périodes de service accomplies par les sapeurs-pompiers antérieurement à la liquidation de leur retraite.

Les gains apportés par la majoration de durée d'assurance attribuée au titre des périodes d'engagement en tant que SPV sont les suivants :

Sous condition d'avoir atteint l'âge légal de départ en retraite les

trimestres de majoration de durée d'assurance améliorent le niveau de la pension à travers le taux et le coefficient de proratisation (cf. *annexe du décret concerné*).

Les trimestres **s'ajoutent à la durée d'assurance** validée dans le régime de retraite du SPV.

Ils permettent ainsi :

- D'atteindre plus rapidement la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein et donc **de partir en retraite plus tôt**, pour un assuré qui a déjà atteint l'âge légal de départ.
- D'augmenter le montant de la pension en cas de durée d'assurance trop faible dans le régime, sans pouvoir toutefois dépasser le montant d'une pension entière. Les trimestres permettent dans ce cas de **limiter la perte d'argent subie par un assuré qui n'a pas suffisamment de trimestres dans le régime** qui calcule la pension.

Le service retraite du Centre de gestion de l'Ariège reste à votre disposition pour de plus amples informations.



SAVERDUN LE 22 JANVIER 2026 | Épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe – spécialité conduite de véhicules.

CONCOURS

Dans le cadre de sa mission d'organisation des concours et examens professionnels pour les collectivités territoriales, le Centre de Gestion a organisé, le 22 janvier dernier à Saverdun, l'épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe – spécialité conduite de véhicules.

D'une durée de 1h30, cette épreuve a rassemblé 267 candidats convoqués, témoignant de l'attractivité de ce cadre d'emplois au sein de la fonction publique territoriale.

Le bon déroulement de cette journée a été assuré grâce à la mobilisation de neuf membres du jury ainsi que de douze agents du CDG, engagés dans l'organisation, l'encadrement et la sécurisation de l'épreuve.

À travers cette organisation, le Centre de Gestion réaffirme son rôle essentiel d'accompagnement des collectivités et des candidats dans les étapes clés du recrutement et de l'évolution professionnelle au sein de la fonction publique territoriale.

CONSEIL STATUTAIRE FOIRE AUX QUESTIONS

Un agent en CITIS peut-il faire l'objet d'une expertise médicale demandée par l'employeur ?

OUI. Dans le cadre du CITIS, l'administration peut faire procéder à tout moment à l'examen de l'agent par un médecin agréé. Elle fait en outre procéder obligatoirement à cet examen au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé (article 47-10 du décret n°86-442).



Est-il possible de créer une « prime de risques » ?

NON. Le régime indemnitaire doit respecter plusieurs principes :

- Principe de légalité : aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant précisément (*article L.712-1 du CGFP*).
- Principe de parité : le régime indemnitaire octroyé aux agents territoriaux ne saurait être supérieur à celui octroyé aux agents de l'Etat (*parité FPE/FPT*).
- Principe de compétence : en application du principe de libre administration, l'assemblée délibérante est seule compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire des agents relevant de la collectivité territoriale (*article L.714-4 du CGFP*).

Sur la base de ces éléments, il n'existe pas une telle prime dans la Fonction Publique d'Etat. Il n'est donc pas possible de créer et de verser une telle indemnité. Par contre, au regard des sujétions d'un poste, il est possible de valoriser l'IFSE de l'agent (*RIFSEEP*),

La mise en place du Compte Epargne Temps est-elle obligatoire dans une collectivité ou un établissement public ?

OUI, dès lors qu'un agent demande l'ouverture d'un CET, la collectivité doit y faire droit. Si aucune délibération n'a été prise, le CET sera régi par les dispositions générales du décret n°2004-878, et les jours épargnés ne pourront être utilisés que sous forme de congés.



CONSEIL STATUTAIRE JURISPRUDENCE ET RÉPONSES MINISTÉRIELLES

Entretien professionnel

Un agent est fondé à contester son compte-rendu d'entretien professionnel (CREP), en ce que l'entretien d'évaluation, s'il a bien été conduit par son supérieur hiérarchique direct, s'est déroulé en présence de son ancien supérieur.

D'une part, ce dernier était matériellement en mesure de communiquer au nouveau supérieur les éléments d'évaluation qu'il tirait de cette collaboration et sa présence au cours de l'entretien n'était donc pas indispensable.

D'autre part, la convocation à l'entretien d'évaluation ne mentionnait pas la présence de deux évaluateurs. Par suite, cet entretien s'est tenu dans des conditions qui ont été de nature, eu égard au déséquilibre

créé par la présence d'une tierce personne, à nuire à la sincérité des échanges qu'il a eus avec son supérieur hiérarchique direct, à limiter l'expression de son point de vue et est, ainsi, entaché d'un vice de procédure qui l'a privé d'une garantie.

TA Dijon, 2402380 du 29 janvier 2026

Stagiaires

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est nommé, même avec son accord, sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il a vocation à être titularisé, le stage ne présente pas un caractère probatoire suffisant, et l'évaluation portée, de manière générale, sur sa manière de servir, ne saurait à elle seule justifier un refus de titularisation.

Par suite, l'administration ne peut, sans commettre une erreur d'appréciation, mettre fin prématurément à la période probatoire d'une adjointe territoriale d'animation stagiaire, recrutée en qualité de directrice du centre de loisirs municipal, en faisant valoir l'insuffisance



professionnelle de l'intéressée, dès lors que de telles fonctions ne correspondent pas à celles qui peuvent être normalement dévolues à un agent titulaire de ce grade.

CAA Marseille 25MA00380 du 03 février 2026

Données communicables

Le planning d'un agent exerçant des fonctions de direction au sein d'une petite collectivité, n'est pas communicable, dès lors qu'une anonymisation de ce document n'en rendrait pas moins l'intéressé parfaitement identifiable, compte-tenu du nombre restreint d'agents de la commune.

Par suite, un syndicat n'est pas fondé à soutenir qu'un tel document pouvait lui être communiqué sous réserve de l'occultation de toute mention permettant d'identifier individuellement l'agent.

TA Amiens 2401920 du 27.01.2026

Reclassement

Le président d'un centre de gestion

et une commune peuvent écarter une convention de période de préparation au reclassement en cas de manquements caractérisés de l'agent concerné au respect des termes de ce document.

En l'espèce, il était reproché à l'intéressé de remettre en cause leur action et leur implication, d'avoir eu une posture peu constructive dans la mise en œuvre de la convention, d'avoir critiqué les actions proposées, d'avoir exprimé sa volonté d'occuper un poste précis, en excluant d'autres fonctions pour lesquelles il aurait eu la nécessité de se former, de ne pas respecter les obligations formelles de signature, et d'avoir méconnu son devoir de réserve auquel il était tenu en remettant en question de façon récurrente le professionnalisme et les compétences des agents chargés du suivi de sa préparation, qui ont indiqué ne plus vouloir travailler avec lui.

CAA Lyon 24LY01551 du 22.01.2026



Annulation juridictionnelle

L'annulation d'une décision ayant irrégulièrement mis d'office à la retraite un fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raison de santé, oblige l'autorité compétente à réintégrer l'intéressé à la date de sa mise à la retraite, à prendre rétroactivement les mesures nécessaires pour reconstituer sa carrière, et à le placer dans une situation régulière.

CE 495378 du 28.11.2025

Imputabilité au service

Le courrier par lequel l'administration a informé un agent d'une retenue de traitement pour trois jours d'absence non justifiée, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

A cet égard, et alors même que les retenues sur traitement, qu'il était loisible à l'intéressé de contester par les voies de droit ouvertes à cet effet, seraient injustifiées légalement, le courrier relève de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

CAA Marseille 24MA03119 du 26 janvier 2026.

J'AIME PAS LE DROIT MAIS JE ME SOIGNE

Parce que le droit de la fonction publique peut effrayer, abordons tous les mois des notions essentielles !

Question : Qu'appelle-t-on vice de procédure ?

En droit administratif, le vice de procédure est une irrégularité commise par l'administration dans la manière dont elle a pris une décision, c'est-à-dire dans le déroulement de la procédure préalable à l'acte administratif.

Autrement dit, la décision peut être correcte sur le fond, mais elle est entachée d'illégalité parce que les règles de procédure n'ont pas été respectées (*par exemple, lorsqu'un agent fait l'objet d'une procédure disciplinaire et qu'il n'a pas été invité à prendre connaissance des pièces de son dossier*).

Un vice de procédure peut entraîner l'annulation de l'acte administratif par le juge administratif.

EXPERTISE ET CONTRÔLE MÉDICAL

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à la contre-visite du fonctionnaire placé en indisponibilité physique, par un médecin agréé. Il s'agira nécessairement d'un médecin généraliste en première intention, un spécialiste pouvant être consulté ensuite sur préconisation du médecin généraliste.

La convocation doit être adressée à l'agent en lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai de retrait du pli doit être pris en considération lors de la prise de rendez-vous auprès du médecin agréé.

L'agent doit se soumettre à ce contrôle sous peine d'interruption de sa rémunération (*décret n°87-602*). Il s'expose également à une sanction disciplinaire s'il ne présente pas à cette expertise (*CAA Lyon, n°11LY00846 du 16 mars 2010*). Les honoraires du médecin agréé et les frais de déplacement du malade examiné sont à la charge de l'employeur.

Lorsque le médecin agréé, qui a procédé à la contre-visite du fonctionnaire, conclut à l'aptitude de celui-ci à reprendre l'exercice de ses fonctions, la collectivité doit enjoindre l'agent à reprendre ses fonctions. Si l'agent conteste les conclusions du médecin agréé, il lui appartient de saisir le conseil médical.



Vous avez des interrogations concernant ce dispositif ?

Nous pouvons vous accompagner :

Natacha ZUCHELLI

Tél : 05-85-29-13-09

Mail : statut@cdg09.fr

Centre de gestion de l'Ariège

MON CALENDRIER RH

**PARCE QUE LE DOMAINE RH EST DENSE,
VOICI UN PETIT MÉMO
DES ÉCHÉANCES DES MOIS DE FÉVRIER/MARS.**

Cette liste est non exhaustive

- Diffuser le calendrier des formations CNFPT 2026 auprès des agents
 - Procéder à la déclaration annuelle FIPHFP
- Mettre à jour le tableau des effectifs, après saisine du CST et adoption d'une délibération
- Débuter la réflexion autour des besoins en recrutement pour la période estivale en vue de l'adoption d'une délibération
- Mettre à jour les fiches de postes suite à la réalisation des entretiens professionnels
- Etudier les possibilités d'avancement de grades
 - Commencer à constituer les dossiers pour les médailles d'honneur pour la session du 14 juillet



Contactez le pôle conseil statutaire
statut@cdg09.fr

■ ACCOMPAGNER

■ CONSEILLER

■ INFORMER

INFORMATIONS DE PUBLICATION

Centre départemental de Gestion de l'Ariège
ISSN : 2650-3123

Directrice de la publication : Martine ESTEBAN
Directeur de la rédaction : Frederick DEDIEU

Conception : Studio VokaGraphic
Crédit photos : CDG09 | Adobe Stock