



**Service Départemental d'Incendie  
et de Secours des Hautes-Alpes**

**Séance du Conseil d'Administration  
du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Hautes-Alpes  
le vendredi 1<sup>er</sup> avril 2022**

**Délibération n° 2022/1-18**

**OBJET :** Information sur les modalités d'exercice du Volontariat des femmes sapeurs-pompiers volontaires en post congé maternité.

**Exposé des motifs**

Le 25 octobre 1976, le décret autorisant les femmes à devenir sapeur-pompier était publié au Journal Officiel de la République Française. Plus de 40 ans après, alors que les femmes représentent environ 50 % de la population, on ne peut que constater, malgré la progression constante de leur nombre, qu'elles ne constituent guère plus de 15 % de l'effectif national des sapeurs-pompiers.

Le 29 septembre 2018, en clôture du 125<sup>ème</sup> Congrès national des sapeurs-pompiers de Bourg-en-Bresse, le Ministre de l'Intérieur a dévoilé un plan d'action (2019-2021) constitué de 37 mesures visant notamment à attirer et fidéliser les sapeurs-pompiers volontaires. La première de ces mesures a pour objet de favoriser l'accueil des effectifs féminins au sein des SIS et des casernes.

Le SDIS des Hautes-Alpes, au travers de ses unités territoriales majoritairement rurales, a depuis longtemps pris en considération l'intégration des personnels féminins au sein de ses effectifs. Pour exemple, les personnels féminins représentent environ 30 % de nos effectifs. Certaines casernes, généralement de taille modeste, ont même atteint la parité. Par ailleurs, la première femme vient d'être nommée cheffe de centre (Ceillac) et quatre autres occupent des fonctions d'adjointes au chef de centre (Savines-le-Lac, Queyras, Val-des-Prés et Ceillac).

Malgré cette situation encourageante, il demeure nécessaire d'amplifier ce mouvement de féminisation de notre corporation afin de pérenniser notre modèle de secours et donner aux femmes la juste place qu'elles méritent, y compris dans les fonctions supérieures.

Malheureusement force est de constater que, malgré leur motivation, de nombreux personnels féminins cessent leur activité de sapeur-pompier volontaire à l'issue d'un congé maternité. Il convient donc d'adapter leur retour après cette période d'absence afin de contribuer à la pérennisation de leur engagement.

La présente action a pour objectifs :

- de protéger la mère et son enfant avant, pendant et après l'accouchement,
- de faciliter la reprise d'activité post-accouchement afin de fidéliser les personnels féminins dans leur engagement de sapeur-pompier volontaire,

- d'offrir de la lisibilité aux futures mamans en matière de droits,
- d'apporter un cadrage à destination des chefs de centre afin de faciliter leur travail de management. Pour ce faire, une fiche-pratique leur sera adressée (Cf. annexe n° 1),
- d'harmoniser les pratiques territoriales.

## 1 - Contexte réglementaire

### 1.1 – Protection médicale du sapeur-pompier volontaire

L'aptitude médicale des sapeurs-pompiers est définie dans l'arrêté du 6 mai 2000 modifié, fixant les conditions d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires et les conditions d'exercice de la médecine professionnelle et préventive au sein des services départementaux d'incendie et de secours. Les sapeurs-pompiers volontaires sont considérés comme agent de service public temporaire (arrêt du Conseil d'État du 3 mars 1993) pour tout ce qui concerne les conditions d'exercice de leurs activités et la santé s'y rapportant. Ainsi, la réglementation des sapeurs-pompiers professionnels s'applique à eux.

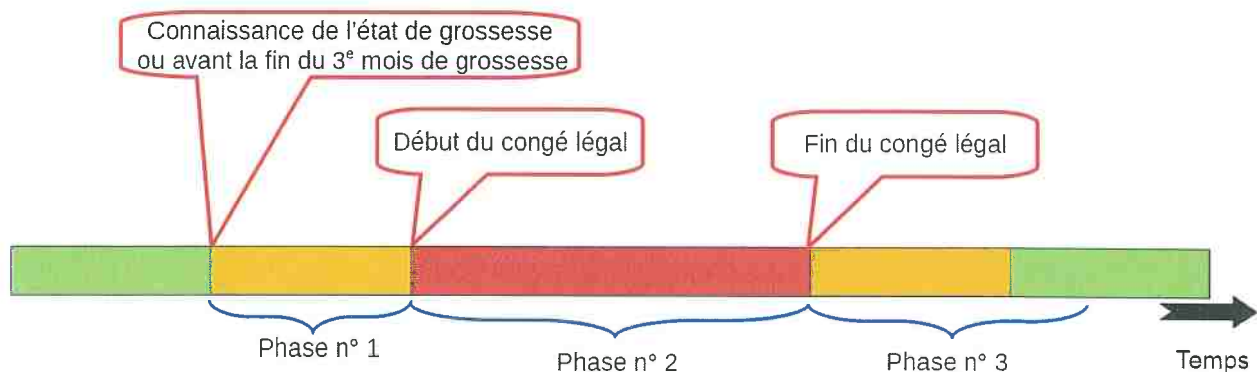
L'article 7 de l'arrêté susvisé précise la conduite à tenir en présence de personnel concerné par une maternité.

D'une part, l'état de grossesse est une cause d'inaptitude opérationnelle temporaire aux fonctions de sapeur-pompier. La durée de cette inaptitude s'étend de la date à laquelle le sapeur-pompier féminin concerné en a connaissance et au plus tard au jour de la déclaration aux organismes sociaux – avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse - jusqu'à épuisement des congés légaux. En conséquence, le sapeur-pompier concerné ne doit pas effectuer, pendant cette période, de missions opérationnelles.

D'autre part, une visite médicale préalable à la reprise de l'activité opérationnelle sera effectuée.

Concrètement, la maternité peut se décomposer en 3 phases administratives :

- **1<sup>ère</sup> phase** : de la date à laquelle le sapeur-pompier féminin concerné a connaissance de sa maternité ou avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse → jusqu'au début des congés légaux de maternité
- **2<sup>nd</sup>e phase** : pendant les congés légaux de maternité
- **3<sup>ème</sup> phase** : après épuisement des congés légaux de maternité.



### 1.2 – Les congés légaux de maternité – Phase n° 2

La durée du congé maternité est fixée par la loi. Elle comprend les congés prénatal et postnatal adaptés à la situation familiale, au déroulement de la grossesse et aux conditions de naissance de l'enfant. Le congé maternité permet à la maman de se reposer avant l'accouchement et après la naissance.

La durée du congé maternité dépend du rang de naissance de l'enfant (1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> et plus) mais également s'il s'agit d'une grossesse multiple (jumeaux, triplés, ...) ou pas.

Durée du congé maternité – Phase n° 2			
Situation familiale	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	<b>16 semaines</b>
2 <sup>nd</sup> enfant <sup>1</sup>	6 semaines	10 semaines	<b>16 semaines</b>
3 <sup>e</sup> enfant ou plus <sup>1</sup>	8 semaines	18 semaines	<b>26 semaines</b>
2 enfants à naître (jumeau)	12 semaines	22 semaines	<b>34 semaines</b>
3 enfants ou plus à naître (triplé ou plus)	24 semaines	22 semaines	<b>46 semaines</b>

Source : <https://www.ameli.fr>

## 2 – Les effets d'une maternité

La grossesse et la période du post-partum sont des événements physiologiques et non pathologiques, au cours desquels la mère et son enfant sont particulièrement sensibles aux dangers liés aux agents biologiques, biomécaniques, chimiques, physiques, et où les risques psycho-sociaux peuvent être majorés. Au-delà des modifications physiologiques, un accouchement constitue un bouleversement hormonal auquel il convient d'ajouter, à l'issue du congé légal de maternité, une adaptation nécessaire à un nouveau mode de vie.

Cette période de bouleversements hormonaux brusques peut entraîner des troubles psychologiques majeurs allant du «baby blues» à des pathologies préoccupantes sur le plan psychiatrique. Le retour à l'état «hors grossesse» nécessite également un travail musculaire important tant au niveau de la cage thoracique (avec la correction des modifications du système respiratoire pendant la grossesse) qu'au niveau lombaire (hyperlordose) et périnéal, sans oublier la réadaptation du système cardiovasculaire.

## 3 – Postures suivant les différentes phases

### 3.1 – Principes généraux

Il est nécessaire de rappeler le rôle central qu'occupe le chef de centre dans la prise en compte et la gestion d'un congé maternité. C'est au regard de sa bienveillance, de ses compétences managériales et de sa capacité à accompagner la future maman, au cours de cette période particulière, que dépendra la réussite de sa reprise d'activité.

Le chef de centre doit veiller, en tout temps, à fidéliser ses personnels dans l'objectif de pérenniser leur engagement et garantir ainsi la capacité opérationnelle de son centre pour répondre aux sollicitations. Cette attention concerne tant les congés maternité que tout autre événement impactant la disponibilité du sapeur-pompier volontaire (études, changement de profession ou de situation familiale, ...). Pour ce faire, en aucun cas, il ne doit exclure ces personnels de la communication globale du centre.

L'Amicale et son Président ont également un rôle essentiel dans le bon déroulement d'une grossesse et la reprise d'activité du personnel féminin. À l'instar du chef de centre, l'Amicale doit maintenir un lien social, en communiquant notamment l'ensemble des messages diffusés aux autres personnels, afin de lui rappeler son appartenance au centre de secours, malgré son absence.

Enfin, il est rappelé au sapeur-pompier féminin que plus long sera l'éloignement de la caserne, plus difficile sera la reprise d'activité.

<sup>1</sup>Un enfant est à charge s'il réside avec le sapeur-pompier féminin, si elle assure financièrement son entretien (nourriture, logement, habillement) et si elle assume à son égard la responsabilité affective et éducative. L'enfant doit vivre de façon permanente en France. Cela s'applique à tous les enfants du couple. En cas de garde alternée, les parents séparés/divorcés ayant respectivement la garde des enfants, la notion de charge du foyer est retenue et la sapeur-pompier féminin bénéficie de l'allongement de son congé maternité si cette situation porte à 2 ou plus les enfants à charge. (Source : service-public.fr).

### **3.2 – 1<sup>ère</sup> phase : connaissance de la maternité**

Dès la connaissance de son état de grossesse et au plus tard avant la fin de 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, le personnel féminin doit informer, impérativement et sans délai, son chef de centre et le Service de Santé et de Secours Médical (SSSM) de sa situation. Un certificat de grossesse précisant les dates présumées de début de grossesse et d'accouchement doit être fourni au Médecin-chef.

Cette information revêt un caractère médical et impose au chef de centre l'obligation de discrétion. Les aptitudes opérationnelles de celle-ci sont suspendues. Par ailleurs, le personnel féminin concerné ne doit plus se mettre disponible.

En conséquence, l'ensemble des activités sont suspendues à l'exception :

- ↳ de la réalisation des visites médicales pour le personnel médical,
- ↳ de l'encadrement de la formation sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, d'agents biologiques, ...
- ↳ de la participation à la Formation au Maintien et au Perfectionnement des Acquis (FMPPA), toujours sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, d'agents biologiques, ...
- ↳ du management de personnels (cheffe de centre, adjointe au chef de centre ou de groupement, cheffe de garde, ...),
- ↳ de l'exécution des missions et/ou tâches administratives y compris en tant qu'opérateur CODIS.

Ces exceptions sont à éviter, autant que possible, si elles se déroulent de nuit.

En cas de doute sur une situation, seul le médecin du SSSM est habilité à définir si la mission peut être exécutée par la future maman.

### **3.2 – 2<sup>ème</sup> phase : congés légaux**

Durant cette phase, le personnel féminin est en arrêt de travail. En conséquence, aucune activité de service, quelle qu'elle soit, ne peut être exécutée au sein de notre établissement. Il n'en demeure pas moins que le personnel féminin doit rester informé par le chef de centre, et autant que possible par le Président de l'Amicale, de la vie institutionnelle et associative du centre de secours.

### **3.3 – 3<sup>ème</sup> phase : reprise d'activité**

Au plus tard, dans le trimestre suivant la date de fin du congé légal, la future maman est invitée à se rapprocher de son chef de centre, ou chef de groupement si elle est cheffe de centre, pour échanger sur les modalités de reprise de son activité en fonction de sa situation. Elle est également invitée à prendre contact avec le SSSM pour convenir d'une date de visite médicale de reprise d'activité.

Lors de cette visite médicale, le médecin précisera les missions que peut exécuter la jeune maman suivant son état de santé physiologique et psychologique. Le volet « contraintes de vie » peut être abordé à ce moment-là si le personnel féminin estime difficile d'aborder ce sujet avec son chef de centre. Toutefois, ce point impactant l'organisation du centre mérite un échange avec la gouvernance de la caserne.

La progressivité reste la règle en matière de reprise d'activité dont les modalités seront précisées par le médecin lors de la visite médicale obligatoire au regard de la situation et des attentes de la jeune maman. A titre indicatif, et en cohérence avec la 1<sup>ère</sup> phase, il est proposé la progressivité suivante :

- reprise immédiate possible pour les activités managériale et administrative,
- reprise immédiate envisageable pour l'encadrement de la formation et la participation à la Formation au Maintien et au Perfectionnement des Acquis, sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, d'agents biologiques, ...
- reprise progressive des missions opérationnelles et des formations ne respectant pas les précautions listées à l'alinéa précédent.

Dans l'éventualité où une reprise activité, même partielle, ne peut être envisagée dans le semestre suivant la fin du congé légal, le personnel féminin sollicite un rendez-vous avec son chef de centre, ou son chef de groupement si celle-ci est cheffe de centre, pour convenir de la suite administrative à donner à son engagement. Au regard des contraintes managériales et de l'équité entre les personnels de la caserne, le supérieur hiérarchique peut proposer au personnel féminin, toujours avec bienveillance, une demande de suspension de son engagement (disponibilité) pour une durée minimale 6 mois conformément à l'article R723-46 du Code de la Sécurité Intérieure. Cette demande de suspension d'engagement peut être renouvelée après un nouvel entretien individuel entre le personnel féminin et son supérieur hiérarchique.

## **4 – Situations particulières**

### **4.1 – Les couples de sapeurs-pompiers**

Le chef de centre apportera une attention particulière à la situation de sapeurs-pompiers, jeunes parents, vivant en couple, notamment au regard de l'impact que génère l'arrivée d'un enfant sur l'organisation familiale et la disponibilité opérationnelle. Toute latitude est laissée au chef de centre pour organiser sa caserne en fonction de critères qu'il aura convenus avec son équipe dirigeante.


### **4.2 – L'adoption**

La durée du congé d'adoption dépend du statut professionnel des parents et de la situation. Les conditions de celui-ci sont consultables sur le site *ameli.fr* de l'Assurance Maladie. Le salarié qui adopte un enfant, ou plusieurs, dans le cadre des procédures légales, peut bénéficier d'un congé d'adoption. Le congé peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Le sapeur-pompier volontaire qui bénéficie d'un congé d'adoption n'est pas en arrêt de travail. En conséquence, son activité au sein de notre établissement n'est pas d'office suspendue.

Dans l'éventualité où l'adoption viendrait à impacter son engagement, le sapeur-pompier volontaire est invité à prendre rendez-vous auprès de son chef de centre, ou chef de groupement si celui-ci est chef de centre, pour convenir des éventuelles modalités d'adaptation de ses obligations dans le cadre d'un dialogue managérial. Si la situation le nécessite, une suspension d'engagement (disponibilité) pour une durée minimale de 6 mois, renouvelable après un nouvel entretien individuel avec le chef de centre, peut être accordée.

\*\*\*\*\*

	Service Départemental d'Incendie et de Secours des Hautes-Alpes	
	<b>FICHE PRATIQUE</b> <b>Absence pour maternité - SPV</b>	Mise à jour : Mars 2022
		Nombre de pages : 9

## BIENVEILLANCE – ACCOMPAGNEMENT – PROGRESSIVITE

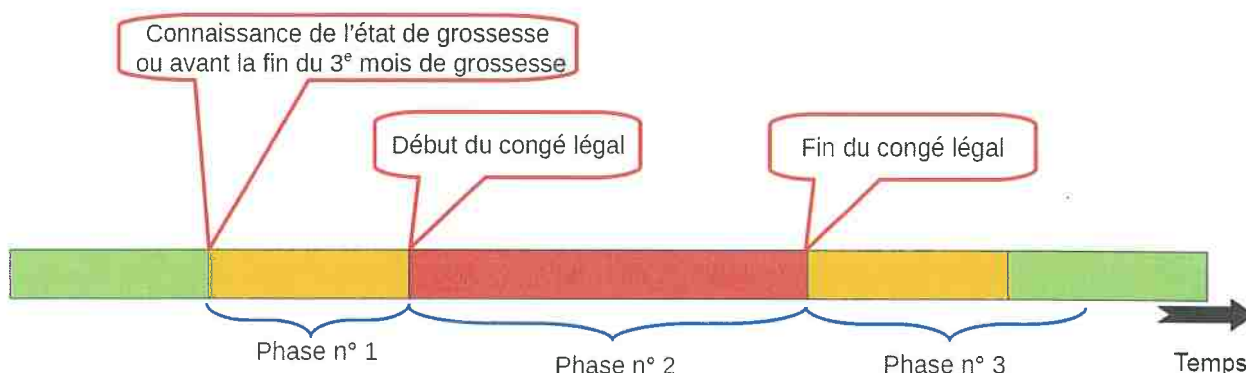
### CONTEXTE

- Le taux de féminisation des casernes augmente chaque année (30 % en 2020),
- De plus en plus de personnels féminins occupent des fonctions de gouvernance (Cheffe de centre – Adjointe au chef de centre – Présidente d'amicale),
- Beaucoup trop de personnels féminins mettent un terme à leur engagement de SPV après un accouchement,
- Une maternité conduit à des effets physiologiques et constitue un bouleversement hormonal. Une grossesse est un évènement physiologique (qui bouleverse le fonctionnement habituel du corps) et non pathologique (ce n'est pas une maladie !). La future maman dispose d'un arrêt de travail et non de congés maladie, administrativement c'est très différent.

### UNE GROSSESSE EN 3 PHASES

Une grossesse peut se décomposer en 3 phases administratives :

- **1<sup>ère</sup> phase** : de la date à laquelle le sapeur-pompier féminin concerné a connaissance de sa maternité ou avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse → jusqu'au début des congés légaux de maternité
- **2<sup>e</sup> phase** : les congés légaux de maternité qui sont variables suivant le rang de naissance de l'enfant à naître (1<sup>er</sup> enfant, 2<sup>nd</sup> enfant, 3<sup>ème</sup> enfant, ...) et le nombre d'enfants à naître (un seul, jumeaux, triplés, ...)
- **3<sup>e</sup> phase** : après épuisement des congés légaux de maternité.



## LA DUREE DES CONGES LEGAUX – PHASE N° 2

La durée du congé maternité dépend du rang de naissance de l'enfant (1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> et plus) mais également s'il s'agit d'une grossesse multiple (jumeaux, triplés, ...) ou pas.

Durée du congé maternité			
Situation familiale	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
1 <sup>er</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 <sup>nd</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>e</sup> enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
2 enfants à naître (jumeau)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 enfants ou plus à naître (triplé ou plus)	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Source : <https://www.ameli.fr>

## CONDUITE A TENIR DU CHEF DE CENTRE

Le chef de centre doit veiller, en tout temps, à fidéliser ses personnels dans l'objectif de pérenniser leur engagement et garantir ainsi la capacité opérationnelle de son centre pour répondre aux sollicitations. C'est au regard de sa **bienveillance**, de ses compétences managériales et de sa capacité à **accompagner** la future maman, au cours de cette période particulière, que dépendra la réussite de sa reprise **progressive** d'activité.

L'une des obligations du chef de centre est de continuer à communiquer, au personnel féminin absent pour maternité, l'ensemble des informations diffusées aux autres personnels, afin de lui rappeler son appartenance au centre de secours malgré son absence. Pour cela, il peut être aidé par le Président de l'Amicale.

### PHASE N° 1

Dès la connaissance de son état de grossesse et au plus tard avant la fin du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, le personnel féminin doit informer, **impérativement et sans délai**, son chef de centre de sa situation. Cette information revêt un caractère médical et impose au chef de centre l'obligation de discrétion. Toutefois, **le chef de centre doit informer le SSSM** de la situation de son personnel féminin afin que les aptitudes opérationnelles de celle-ci soient suspendues. Par ailleurs, le personnel féminin concerné ne doit plus se mettre disponible.

En conséquence, l'ensemble des activités est suspendu à l'exception de :

- la réalisation des visites médicales pour le personnel médical,
- l'encadrement de la formation sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, de présence d'agents biologique, ...
- la participation à la Formation au Maintien et au Perfectionnement des Acquis (FMPA), toujours sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, de présence d'agents biologique, ...
- le management de personnels (cheffe de centre, adjointe au chef de centre ou de groupement, cheffe de garde, ...),

- l'exécution des missions et/ou tâches administratives y compris en tant qu'opérateur CODIS.

Éviter, autant que possible, toute activité de nuit. En cas de doute sur une situation, seul le médecin du SSSM est habilité à définir si la mission peut être exécutée par la future maman.



### Points importants



- La future maman doit impérativement signaler sa grossesse dans les délais impartis et ne plus se mettre disponible.
- Dès connaissance de la grossesse, le chef de centre doit informer le SSSM afin que les aptitudes opérationnelles de la future maman soient suspendues.

## PHASE N° 2

Durant cette phase, le personnel féminin est en arrêt de travail. En conséquence, **aucune mission ne peut être exécutée au sein de notre établissement**. Il n'en demeure pas moins que le personnel féminin doit rester informé par le chef de centre, et autant que possible par le président de l'amicale, de la vie institutionnelle et associative du centre de secours.



### Points importants



- La maman ne doit plus avoir d'activité de service quelle qu'elle soit au sein de la caserne en tant que sapeur-pompier volontaire. Pour autant, la caserne reste sa « seconde maison » et elle y passe quand elle le souhaite.
- Le chef de centre et le président de l'amicale veillent à garder un lien privilégié avec la maman afin de faciliter son retour.

## PHASE N° 3

Dans le trimestre suivant la date de fin du congé légal (phase n° 2), la maman est invitée à se rapprocher de son chef de centre pour échanger sur les modalités de reprise de son activité en fonction de sa situation personnelle et professionnelle et à l'issue d'une visite médicale obligatoire avec un médecin du SSSM.

La progressivité, définie lors de la visite médicale, reste la règle en matière de reprise d'activité. Les modalités peuvent être par exemple les suivantes :

- reprise immédiate possible pour les activités managériale et administrative,
- puis reprise immédiate envisageable pour l'encadrement de la formation et la participation à la Formation au Maintien et au Perfectionnement des Acquis, sous réserve d'absence d'effort physique y compris manutention de charges, de station debout prolongée, de travaux hyperbares, de présence d'agents biologique, ...
- puis reprise progressive des missions opérationnelles et des formations ne respectant pas les précautions listées à l'alinéa précédent.





### Points importants



- Au plus tard, dans le trimestre suivant la fin du congé légal de maternité, le personnel féminin est invité à prendre rendez-vous avec le chef de centre afin d'échanger sur sa reprise d'activité.
- La visite médicale est obligatoire avant la reprise d'activité.
- La reprise progressive reste la règle. La reprise immédiate et totale l'exception en fonction des situations individuelles.
- En l'absence de reprise dans le semestre suivant la fin du congé légal de maternité, le chef de centre peut orienter la jeune maman vers une demande de suspension de son engagement (disponibilité) pour une durée minimale de 6 mois.
- En cas de suspension d'engagement, un entretien individuel est réalisé chaque semestre, entre le chef de centre et la maman, pour convenir de l'éventuel renouvellement de celui-ci.

## CAS PARTICULIERS

### LES COUPLES DE SPV

Le chef de centre apportera une attention particulière à la situation de sapeurs-pompiers, jeunes parents, vivant en couple notamment au regard de l'impact que génère l'arrivée d'un enfant sur l'organisation familiale et la disponibilité opérationnelle. Toute latitude est laissée au chef de centre pour organiser sa caserne en fonction de critères qu'il aura convenus avec son équipe dirigeante.

### L'ADOPTION

Le salarié qui adopte un enfant, ou plusieurs, dans le cadre des procédures légales, peut bénéficier d'un congé d'adoption pendant lequel son contrat de travail est suspendu. Celui-ci n'est pas en arrêt de travail, en conséquence son activité au sein de la caserne n'est pas d'office suspendu. Le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.



### Points importants



- Ces situations étant peu fréquentes, le chef de centre est invité à se rapprocher de son chef de Groupement Territorial et/ou du Service des Ressources Humaines du SDIS.

Nombre de membres :		Le vendredi 1 <sup>er</sup> avril 2022 à 14 H 00, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours des Hautes-Alpes s'est réuni à l'Etat-Major du SDIS des Hautes-Alpes à GAP après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Marcel CANNAT, Président.
- en exercice	20	
- présents	15	
- pour	15	
- contre	0	
- abstention	0	
- ne participant pas au vote	0	

Etaient présents :

Madame Béatrice ALLOSIA + Monsieur Joël BONNAFFOUX + Monsieur Marcel CANNAT + Madame Corinne CHANFRAY + Monsieur Maurice CHAUTANT + Madame Carole CHAUVET + Madame Evelyne COLONNA + Monsieur Christian DURAND + Monsieur Daniel GALLAND + Madame Valérie GARCIN-EYMEOD + Monsieur Christian HUBAUD + Madame Marine MICHEL + Madame Gaëlle MOREAU + Monsieur Juan MORENO + Madame Ginette MOSTACHI

\* \* \* \* \*

Les membres de l'assemblée, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- prennent acte de ce bilan ;
- prennent acte de l'avis favorable du Comité Technique réuni le 25 mars 2022 ;
- prennent acte de l'avis favorable de la Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours réunie le 28 mars 2022 ;
- valident la procédure mise en œuvre visant à fidéliser les personnels volontaires féminins après une maternité ;
- informent que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de MARSEILLE dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat dans le département.

Certifié exécutoire par le Président du  
Conseil d'Administration du SDIS 05,  
compte tenu de la réception en

Préfecture le : **11 AVR. 2022**

et de la publication-notificaton

le : **11 AVR. 2022**

Pour le Président du Conseil d'Administration  
et par délégation,  
Le Directeur Départemental des Services  
d'Incendie et de Secours des Hautes-Alpes

Colonel Hors Classe Patrick MOREAU

Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

Marcel CANNAT