

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES ALBERES, DE LA CÔTE VERMEILLE ET DE L'ILLIBERIS ◆ Siège : 3 Impasse de Charlemagne 66700 ARGELES-SUR-MER	EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS N° DL2024-0195 Séance du Conseil : 15 JUILLET 2024
MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVÉ À DURÉE INDÉTERMINÉE (SOUS ACCORD D'ENTREPRISE) TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL(RIFSEEP) À COMPTER DU 1^{ER} AOÛT 2024	

L'an deux mille vingt-quatre, le lundi 15 juillet à 18 heures 30, les conseillers communautaires de la Communauté de Communes des Albères, de la Côte Vermeille et de l'Illobérès se sont réunis, sur la convocation qui leur a été adressée le 9 juillet 2024, à la Salle Polyvalente Intercommunale située Espace de la Prade – Rue Saint Antoine à Saint-Genis-des-Fontaines (66740), sous la Présidence de Monsieur Antoine PARRA, Président.

Étaient présents :

Antoine PARRA, Julie SANZ, Antoine CASANOVAS, Isabelle MORESCHI, Philippe RIUS, Lydie FOURC, Guy ESCLOPE, Maria CABRERA, Anne MAURAN, Guy VINOT, Guy LLOBET, Fabrice WATTIER, Jean-Marie LEFEVRE, Christian NAUTE, Huguette PONS, Hervé VIGNERY, Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ, Françoise DARCHE, Grégory MARTY, José BELTRA, Samuel MOLLI, Marie-Thérèse IMBARD, Gilbert CRITELLI, Nathalie REGOND PLANAS, Jacques GODAY, Didier CHOPLIN, Yvette PERIOT, Christian NIFOSI.

Étaient représentés :

Aimé ALBERTY donne procuration à Philippe RIUS, Georges GUARDIA donne procuration à Maria CABRERA, Patrice AYBAR donne procuration à Yvette PERIOT, Jean-Michel SOLE donne procuration à Anne MAURAN, Annie LAMARQUE donne procuration à Guy LLOBET, Laëtitia COPPEE donne procuration à Christian NAUTE, Raymond PLA donne procuration à Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ, Patricia HECQUET donne procuration à Grégory MARTY, Yves BLIN donne procuration à José BELTRA, Yves PORTEIX donne procuration à Antoine PARRA, Frédérique MARESCASSIER donne procuration à Françoise DARCHE, Sylvie VILA donne procuration à Christian NIFOSI.

Était absent :

Marie-Clémentine HERRE, Christian GRAU, Marie ARIZA, Nicolas GARCIA, Anne-Lise MIRAILLES, Roland CASTANIER, Sylvaine CANDILLE, Annie PEZIN, Bruno GALAN, Marcel DESCOSY

Nombre de membres en exercice : 50

Nombre de membres présents : 28

Nombre de suffrages exprimés : 40

Nombre de procurations : 12

Secrétaire de Séance :

Nathalie REGOND PLANAS

Monsieur le Président expose :

Accusé de réception en préfecture
066-200043602-20240715-DL2024-0195-DE
Date de télétransmission : 18/07/2024
Date de réception préfecture : 18/07/2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1, L713-1, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu les Statuts de la Communauté de Communes Albères, Côte Vermeille, Illibérès et de ses compétences complémentaires (chapitre 6.2),

Vu la reprise en régie directe de la distribution, de la production de l'eau potable et du service assainissement par la Communauté de Communes Albères, Côte Vermeille, Illibérès à compter du 1^{er} janvier 2002.

Vu l'Accord d'Entreprise de la Régie de l'eau et de l'assainissement de la Communauté de Communes Albères, Côte Vermeille, Illibérès effectif à compter du 1^{er} juillet 2006,

Vu la reprise par voie de recrutement en contrat à durée indéterminée de droit privé sous Accord d'Entreprise des salariés de la Compagnie Générale des eaux et de sa filiale, Véolia et des salariés de la S.G.A.D,

Vu la délibération n°105-09 du 28 octobre 2009 par laquelle le Conseil Communautaire instaure le Régime Indemnitaire applicable aux agents contractuels à durée indéterminée,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les textes fixant les montants de référence pour les corps de l'Etat en application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération n°031-18 du 26 février 2018 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le personnel de la Communauté de Communes Albères Côte Vermeille, Illibérès,

Vu la délibération n°DL2023-0189 du 17 juillet 2023 relative à la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les contractuels de droit privé à durée indéterminée, de la Communauté de Communes Albères Côte Vermeille, Illibérès,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 9 juillet 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au Budget,

Considérant que par référence au décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, le RIFSEEP ne peut être versé qu'aux agents titulaires et stagiaires de la Fonction Publique, aux agents contractuels de droit public à durée indéterminée et à durée déterminée,

Considérant qu'il convient de verser un régime indemnitaire aux salariés de la Communauté de Communes sous contrat de travail de droit privé sous Accord d'Entreprise par équivalence aux fonctionnaires ou assimilés fonctionnaires de la Communauté de Communes bénéficiant du RIFSEEP,

Considérant qu'il convient de respecter les conditions d'emploi prévues dans l'Accord d'Entreprise,

Considérant qu'il convient de respecter les lignes directrices de gestion adoptées pour l'ensemble du personnel de la Communauté de Communes, fonctionnaires et contractuels de droit public et privé,

Considérant qu'il convient de mettre à jour, au sein de la communauté de communes, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), pour l'ensemble des contractuels de droit privé, sous accord d'entreprise,

Il est proposé au Conseil communautaire de verser un régime indemnitaire aux salariés de la Communauté de Communes sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée de droit privé sous Accord d'Entreprise par analogie au dispositif RIFSEEP prévu pour les fonctionnaires et assimilés fonctionnaires comme suit :

TITRE I- Le fondement du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire versé aux salariés répond à 4 orientations :

I- C'est un complément de rémunération, destiné à :

- Valoriser la qualité du service accompli
- Tenir compte de l'investissement et de l'engagement de l'agent

II- C'est un levier de management au service des managers en appui de l'appréciation et de l'évaluation de la valeur professionnelle issues de l'entretien annuel d'évaluation.

III- C'est un élément de valorisation des particularités-métiers et de performance qui doit se vouloir en corrélation avec :

- l'Expertise et l'Expérience
- la Technicité
- le Degré d'exposition
- le Management / l'Encadrement
- les Responsabilités
- les Risques et/ou les Sujétions particulières

IV- C'est un facteur de motivation pour les agents et d'attractivité pour la collectivité.

TITRE II - Les Bénéficiaires

I - Peut être versée par la présente délibération aux bénéficiaires suivants :

Les salariés recrutés sur la base d'un contrat de droit privé sous Accord d'Entreprise, à temps complet et à temps partiel.

II- Modalités d'attribution individuelle :

Le montant individuel attribué au titre de la prime mensuelle et le cas échéant au titre d'une prime complémentaire annuelle sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'avenant au contrat de droit privé, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

III- Conditions de cumul :

Le régime indemnitaire mis à jour par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Dans tous les cas, le régime indemnitaire alloué ne pourra pas être plus favorable que celui versé aux fonctionnaires de la Collectivité par référence à celui de l'Etat.

Ce régime indemnitaire peut être cumulé avec :

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

De plus, certaines primes et indemnités sont expressément cumulables avec ce régime indemnitaire, c'est le cas de :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié.

Ces dispositions étant susceptibles d'évolutions réglementaires, dès lors que le cumul sera autorisé, la CC ACVI pourra alors les appliquer à ses salariés.

TITRE III – Les primes

Les primes sont instituées au profit des agents bénéficiaires concernés et remplacent toutes les primes liées aux fonctions, responsabilités, sujétions et manière de servir. Elles contiennent deux volets indépendants l'un de l'autre :

- prime mensuelle liée aux Fonctions, Sujétions et Expertise,
- une prime complémentaire annuelle tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce complément revêt un caractère facultatif.

I - Cadres d'emplois relevant du Régime Indemnitaire versé aux salariés en contrat à durée déterminée de droit privé par concordance à ceux prévus pour le RIFSEEP des fonctionnaires :

- Ingénieurs en chef territoriaux (Cat. A)
- Ingénieurs territoriaux (Cat. A)
- Techniciens territoriaux (Cat. B)

- Agents de maîtrise territoriaux (Cat. C)
- Adjoints techniques territoriaux (Cat. C)
- Adjoints administratifs territoriaux (Cat. C)
- Agents de réseaux (hors catégorie) assimilés adjoints techniques (Cat.C)

II – Les montants de référence

Par analogie avec les fonctionnaires, chaque volet de la prime est composé d'un montant modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par les arrêtés ministériels pris pour les corps de l'Etat correspondant aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale et définis pour chaque groupe de fonctions.

Les montants sont établis pour un salarié exerçant à temps complet. **Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les salariés exerçant à temps partiel.**

Les groupes de fonctions sont définis selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou de sujétions auxquelles les salariés peuvent être exposés.

Par concordance avec le RIFSEEP des fonctionnaires, l'actualisation des montants plafonds sera systématique en fonction de l'évolution réglementaire du cadre d'emplois de référence. **Cf. ANNEXE 1**

III – La prime mensuelle tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise

La prime mensuelle tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents. Elle repose ainsi sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions. À cela s'ajoute la prise en compte de l'expérience professionnelle du salarié, au moyen d'un réexamen régulier de l'indemnité.

1- Détermination du montant selon le groupe du cadre d'emplois dont relèvent les fonctions :

Le montant de l'indemnité est fixé **selon le niveau de responsabilité et d'expérience requis dans l'exercice des fonctions** qui sont réparties au sein de différents groupes au regard de critères professionnels définis comme suit :

▪ Encadrement, coordination, pilotage ou conception : désigne des postes associés de responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets

▪ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et de reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre

▪ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de l'environnement professionnel : critère qui fait référence à des contraintes ou expositions pouvant être liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, par exemple), ou être de nature physique (filière technique).

Cf. ANNEXE 2 : fonctions relevant de chaque groupe au sein de chaque cadre d'emplois par analogie à ceux du RIFSEEP pour les fonctionnaires.

2- Modulations du montant de la prime mensuelle

Le montant de la prime mensuelle attribué sera modulé dans les conditions définies dans les paragraphes qui suivent.

a) Modulation individuelle fonctionnelle

La prime mensuelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertises ou les sujétions auxquelles les salariés sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un salarié à l'un des groupes fonctionnels définis dans **l'ANNEXE 2**. Il est calculé par application au plafond maximal du groupe de fonctions.

Par analogie avec les fonctionnaires de la CC ACVI, **ce montant fait l'objet d'un réexamen dans les conditions suivantes :**

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi et notamment lors d'un changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité. Par ailleurs lors d'un changement de fonctions au sein d'un même groupe, la diversification des compétences et la mobilité pourront être valorisées, ou la spécialisation dans un domaine de compétences.
- par application des lignes directrices de gestion de la CC ACVI, en cas de changement à la suite d'une promotion, ou d'un avancement au vu de l'expérience acquise par le salarié.
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par le salarié.

En l'absence de changement de fonctions, la valorisation de l'expérience professionnelle de l'agent devra reposer sur des critères objectifs :

- Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
- Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;
- Connaissance de l'environnement de travail (environnement direct du poste-interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions- ou plus largement l'environnement territorial) ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience et capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires (mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure).

Il est précisé que le réexamen de la prime mensuelle n'implique pas qu'elle soit revalorisée de manière automatique. La revalorisation doit être justifiée par « l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste ».

Par analogie avec les fonctionnaires de la CC ACVI, **l'expérience professionnelle doit donc être bien différenciée de l'ancienneté, de l'engagement et de la manière de servir (valorisés au moyen de la prime complémentaire annuelle).**

Les contrats de travail et avenants, antérieurs à la présente délibération, poursuivront leurs effets jusqu'à nouvelle modification du montant du Régime Indemnitaire.

b) Modalités de maintien et de suppression du Régime Indemnitaire (RI)

Modulation du RI en cas d'absence

TYPE D'ABSENCE	Dispositions	Modalités de versement
Congé de maladie ordinaire (CMO) à plein et demi traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un CMO)	La prime mensuelle comporte un seuil incompressible de 38%. La prime mensuelle sera réduite de 62% si, au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre, le salarié cumule plus de 30 jours pour maladie ordinaire. Cette suspension intervient pour le mois complet. Le salarié retrouve le montant total de la prime mensuelle le mois qui suit sa reprise de fonctions. N'entrent pas dans le calcul du cumul de 30 jours, les congés pour indisponibilité physique suite à : Un congé de maladie ordinaire consécutif à une hospitalisation ainsi que la convalescence s'en suivant dans la limite de 90 jours maximum. Un congé de maladie suite à une maladie chronique attestée par certificat médical et/ou ayant permis la reconnaissance de travailleur handicapé.	Application de modalités fixées par la CC ACVI
Congé de maladie ordinaire (CMO) sans traitement (y compris cure thermale et hospitalisation couvertes par un CMO)	RI = suppression en totalité	Application de la réglementation en vigueur
Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et Accident de service – maladie professionnelle	RI suit le traitement	Application de la réglementation en vigueur
Accident de service – maladie professionnelle sans traitement	RI suit le traitement	Application de la réglementation en vigueur
Maternité, paternité, adoption (y compris congé pathologique)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé Grave Maladie (CGM) à plein traitement et à demi traitement	RI = suppression en totalité	Application de la réglementation en vigueur
Temps partiel thérapeutique et	RI maintenu dans les mêmes proportions que le traitement	Application de la réglementation en vigueur

Temps partiel pour motif thérapeutique de la sécurité sociale		
Congés annuels (CA)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Jours de compte épargne temps (CET)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congés bonifiés	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Autorisation spéciale d'absence (ASA)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Formation professionnelle	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de formation professionnelle indemnisé et non indemnisé	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de formation syndicale	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Décharge totale de service pour exercer un mandat syndical (DAS)	RI à plein traitement	Application de la réglementation en vigueur
Décharge syndicale partielle supérieure à 70% et inférieure à 100 %		
Décharge syndicale inférieure ou égale à 70 %		
Congé parental	Suit sur le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Disponibilité d'office (DO) pour raisons de santé : - avec ou sans versement des IJ dites de coordination - avec maintien du demi traitement dans l'attente d'une décision de la collectivité subordonnée à l'avis d'une instance médicale	RI = suppression en totalité	Application de la réglementation en vigueur
Suspension de fonction	RI maintenu en fonction de l'appréciation de l'autorité territoriale	Application de la réglementation en vigueur
Exclusion temporaire de fonction	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur

Grève	Prime mensuelle = suspendue Prime complémentaire annuelle = maintenue	Application de la réglementation en vigueur
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	Régime Indemnitaire pas garanti	Application de la réglementation en vigueur
Congé de proche aidant	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur
Congé de solidarité familiale	Suit le sort du traitement	Application de la réglementation en vigueur

Congé de Grave Maladie avec effet rétroactif

Pour les salariés en Congé de Grave Maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire versé durant ce même congé demeure acquis. Le versement pour la ou les périodes de congé de grave maladie est interrompu.

Décharge d'activité de service pour mandat syndical

*Pour les primes liées à l'engagement professionnel ou à la manière de servir (Prime complémentaire annuelle), le salarié, déchargé totalement et partiellement > 70 % pour exercer des activités syndicales, bénéficie du **montant moyen** attribué aux salariés appartenant au même cadre d'emplois et relevant de la même autorité territoriale ; pour le salarié déchargé partiellement < 70 %, ce dernier bénéficie du montant correspondant au nombre de points attribués en fonction de la grille d'entretien professionnel.*

c) Modalités et périodicité du versement

La prime tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Il peut être procédé à un versement complémentaire ponctuel pour valoriser l'exercice d'une sujétion temporaire ou particulière, dans la limite du plafond réglementaire annuel prenant en compte le cumul des montants versés sur l'année civile.

IV- La prime complémentaire annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir –

1- Les principes d'attribution

Une prime complémentaire annuelle peut être versée pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ; **elle est facultative et non reconductible automatiquement** d'une année sur l'autre.

Il s'agit d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service peut également être pris en compte et non seulement la dimension individuelle du travail réalisé.

L'appréciation de la manière de servir se fondera sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2- Modalités d'attribution de la prime complémentaire annuelle et périodicité de versement :

Par analogie avec les fonctionnaires de la CC ACVI, chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat (**Cf ANNEXE 1**). L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation portés sur les grilles d'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal brut.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des salariés selon les critères définis et approuvés par le Comité Social Territorial (CST).

TITRE IV : Dispositions diverses

Toute disposition contraire relative aux bénéficiaires, figurant dans les délibérations en vigueur portant sur le régime indemnitaire et antérieures à la présente, sont considérées comme sans effet.

La présente délibération prendra effet au 1^{er} août 2024.

L'attribution individuelle du RIFSEEP n'est pas automatique mais soumise à l'appréciation de l'Autorité territoriale. Le montant individuel de l'IFSE sera décidé par l'Autorité territoriale et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

A compter de la date d'effet de la présente délibération, les délibérations antérieures portant sur le Régime Indemnitaire versé aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée sous Accord d'Entreprise de la CC ACVI sont abrogées.

Sur proposition de son Président et après en avoir préalablement délibéré, le Conseil communautaire, à l'unanimité des membres présents et représentés,

Approuve à compter du 1^{er} août 2024, l'application aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée et déterminée sous Accord d'Entreprise de la CC ACVI éligibles, le dispositif du régime indemnitaire selon les modalités définies ci-dessus,

Prend acte qu'il appartient au Président de fixer à l'intérieur des limites du dispositif défini par délibération les montants individuels applicables à chaque salarié par voie d'avenant au contrat de travail selon le statut du salarié,

Prévoit et inscrit les crédits nécessaires au paiement de la dépense sur le chapitre 012 du budget principal et des budgets annexes de l'établissement,

Abroge à compter de la date d'effet de la présente délibération, les délibérations antérieures portant sur le Régime Indemnitaire versé aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée sous Accord d'Entreprise de la CCACVI.

Autorise le Président à signer tout acte utile en la matière.

Résultat du vote :

Pour : 40

Contre : 0

Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Fait à Argelès-sur-Mer, le 17/07/2024

**Pour extrait certifié conforme et exécutoire, du fait de
sa publication et sa transmission en Préfecture
Le Président de la Communauté de Communes**

Antoine PARRA



***La délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Montpellier dans
un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.***