

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
—
DÉPARTEMENT
DES PYRÉNÉES ORIENTALES

—
MAIRIE
D'ARLES-SUR-TECH

66150



Arles sur Tech, le 2 Avril 2019

Monsieur René BANTOURE
Maire

66150 ARLES-SUR-TECH

à

Monsieur Pierre AYLAGAS
Président du Centre de Gestion
Centre del Mon
35 Boulevard Saint Assiscle
B.P. 901

66020 PERPIGNAN CEDEX

Objet : Saisine du Comité Technique Paritaire
Modification RIFSEEP

Monsieur Le Président,

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir soumettre au Comité Technique Paritaire, lors de sa prochaine réunion, la modification de l'article 7 de la délibération initiale du RIFSEEP (répartition par groupes de fonctions) selon l'état ci-joint.

Avec mes remerciements, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Maire,
René BANTOURE

➤ Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie	Cadre d'emploi	Intitulé des fonctions	Montants maxi annuels IFSE	Montants maxi annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)		
A	1	DGS Attaché principal		20 000 €	200 €	42 600 €	
	2	Attaché Principal Attaché	Direction adjointe d'une collectivité Direction d'un groupe de services	16 000 €	200 €	37 800 €	
	3	Attaché	Responsable d'un service Chargé d'étude Gestionnaire comptable	14 000 €	200 €	30 000 €	
	4	Attaché	Adjoint au responsable de service Expertise Fonctions de coordination ou de pilotage Chargé de mission	10 000 €	200 €	24 000 €	
B	1	Rédacteur principal Rédacteur	Direction d'une structure – Direction adjointe Responsable d'un ou plusieurs services Direction adjointe d'une collectivité Secrétariat de mairie Fonctions administratives complexes	8 000 €	200 €	19 860 €	
		Technicien principal Technicien	Direction d'une structure Direction adjointe Responsable d'un ou plusieurs services Fonctions techniques complexes			13 500 €	
		Assistant de conservation du patrimoine principal Assistant de conservation du patrimoine	Direction d'une structure Responsable d'un ou plusieurs services Fonctions culturelles complexes			19 000 €	
	2	Rédacteur principal Rédacteur	Adjoint au responsable de service Expertise Fonctions de coordination ou de pilotage	4 260 €	200 €	18 200 €	
		Technicien principal Technicien	Adjoint au responsable de structure Expertise Fonctions de coordination ou de pilotage			12 600 €	
		Assistant de conservation du patrimoine principal Assistant de conservation du patrimoine	Adjoint au responsable de structure Expertise Fonctions de coordination ou de pilotage			17 000 €	
	3	Rédacteur	Responsable d'un service Chargé d'études Gestionnaire comptable	3 660 €	200 €	16 645 €	
		Technicien	Responsable d'un service Chargé d'études Gestionnaire technique			11 700 €	
	C	1	ASEM principal ASEM	Chef d'équipe Sujétions ou qualifications particulières	3 060 €	200 €	12 600 €
			Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise	Chef d'équipe Sujétions ou qualifications particulières			
Adjoint administratif principal Adjoint administratif			Chef d'équipe Gestionnaire comptable Sujétions ou qualifications particulières				
Adjoint technique principal Adjoint technique			Chef d'équipe Agent polyvalent Sujétions ou qualifications particulières				
Adjoints du patrimoine principal Adjoint du patrimoine			Agent polyvalent et d'accueil Sujétions ou qualifications particulières				
2		Adjoint administratif	Agent d'accueil et d'exécution	2 010 €	200 €	12 000 €	
		Adjoint technique	Agent polyvalent				
		Agent social	Agent d'accueil et d'exécution				
		Adjoint du patrimoine	Agent d'accueil et d'exécution				
		ASEM	Agent d'accueil et d'exécution				

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
—
DÉPARTEMENT
DES PYRÉNÉES ORIENTALES

MAIRIE
D'ARLES-SUR-TECH
68150



Conseil Municipal du 13/11/2017

Délibération n° 57 / 2017

Extrait du registre des DELIBERATIONS du Conseil Municipal
Séance du 13 Novembre 2017 à 18h30

Date de la convocation : 09/11/2017

Quorum : (22)+1 = 12

Présents	15	Excusé(s) ayant donné Pouvoir	4	Excusé sans pouvoir	3	Absent(s)	1
BANTOURE René (Maire)							
XIFFRÉ André (1° Adjt)		Pouvoir de Gammelin M.					
BOUISSET M. Rose (2° Adjt)							
BONNAFOUS Henri (3° Adjt)							
		GAMMELIN Marguerite (4° Adjt)					
BOUZAGE Pierre (5° Adjt)		Pouvoir de Barbes L.					
GRUEL Yannique (6° Adjt)							
AZEMA Pierre		Pouvoir de Planas D.					
		BARBES Liliane					
BARNEDES Catherine							
CASSO Philippe							
				COX Rebecca			
						DEVOS Edith : démission 07/2018	
						DUCH-SOLÉ J. Louis	
						FRIGERIO Charlotte	
		PLANAS David					
POCH J. Luc							
PUJOLAR Maryline							
		QUINTA Bruno					
RAYA Sébastien		Pouvoir de Quinta B.					
RIBUIGENT Jocelyne							
SALA Henri							
WOLKONSKY Nicole							

Secrétaire de séance : Mme GRUEL Yannique

Point 4

VOTES

Votants	15+4
Pour	19
Contre	0
Abstentions	0

PERSONNEL COMMUNAL
Régime indemnitaire : RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014, pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015, pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015, pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015, pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 03 juin 2015, pris pour l'application au corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 03 juin 2015, pris pour l'application au corps des conseillers techniques de services social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 03 juin 2015, pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015, pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015, pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2016, pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

Pour la Filière culturelle : assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques : en attente de la parution de l'arrêté au Journal Officiel.

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 27 octobre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la commune d'ARLES SUR TECH,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

REÇU LE
16 NOV. 2017
SOUS-PRÉFECTURE
DE CÉRÉT

➤ **Article 1** : Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et aux contractuels de droit public recrutés sur un emploi permanent ou dans l'attente du concours.

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois des filières suivantes :

- Filière administrative
- Filière technique
- Filière sociale
- Filière médico-sociale
- Filière médico-technique
- Filière culturelle
- Filière animation
- Filière sportive

A l'exclusion de la filière police municipale et de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

➤ **Article 2** : Modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

➤ **Article 3** : Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

➤ **Article 4** : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (le CIA est facultatif).

➤ **Article 5** : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant, fort, modéré, faible, ...
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Risque d'agression verbale	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Exposition aux risques de contagion(s)	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Risque de blessure	Très grave, grave, légère, ...
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	Fréquent, ponctuel, rare, ...
	Contraintes météorologiques	Fortes, faibles, sans objet, ...
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux, communautaires, d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (Direct, indirect)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'expérience dans d'autres domaines, la connaissance de l'environnement de travail et la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nombre de points
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	Diversifiée avec compétences transférables	2
		Diversifiée	1
		Faible	0
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décision) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi	3
		Courant	2
		Basique	1
		Non évaluable	0
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4
		Maîtrise	3
		Opérationnel	2
		Débutant	1

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

L'IFSE est versée mensuellement

➤ **Article 6** : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

GRILLE DES SOUS INDICATEURS D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS

A - CRITERES LIES A L'EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET A LA REALISATION DES OBJECTIFS	
Ponctualité - respect des horaires	Points ... / 3
Assiduité	Points ... / 3
Esprit d'initiative	Points ... / 3
Disponibilité	Points ... / 3
Implication dans le travail	Points ... / 3
Réalisation des objectifs	Points ... / 3
B - CRITERES LIES AUX COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES	
Compétences techniques	Points ... / 3
Connaissances de l'environnement professionnel et réglementaire	Points ... / 3
Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier (appliquer les directives)	Points ... / 3
Qualité du travail et autonomie	Points ... / 3
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences	Points ... / 3
C - CRITERES LIES AUX QUALITES RELATIONNELLES AVEC LES USAGERS, LES COLLEGUES ET LA HIERARCHIE	
Aptitudes relationnelles (élus, administrés, collègues ...)	Points ... / 3
Capacité d'adaptation (écoute et ouverture au changement)	Points ... / 3
Travail en équipe	Points ... / 3
Total des points / 42

BAREMES

	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant et/ou Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 0 %
Comportement à améliorer et/ou Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement satisfaisant et/ou Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant et/ou Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

➤ **Article 7** : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Catégorie	Groupe	Cadre d'emploi	Intitulé des fonctions	Montants maxi annuels IFSE	Montants maxi annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	1	DGS	DGS	14 400 €	200 €	42 600 €
	2	Attaché	Administration générale	9 600 €	200 €	37 800 €
	3	Attaché	Sans objet	6 000 €	200 €	30 000 €
	4	Attaché	Sans objet	5 400 €	200 €	24 000 €
B	1	Rédacteur	Sans objet	4 860 €	200 €	19 860 €
		Technicien	Sans objet			
		Assistant de conservation du patrimoine	Sans objet			
	2	Rédacteur	Sans objet	4 260 €	200 €	18 200 €
		Technicien	Responsable des services techniques ou de l'urbanisme			
		Assistant de conservation du patrimoine	Sans objet			
3	Rédacteur	Chargé des ressources humaines/comptabilité	3 660 €	200 €	16 645 €	
	Technicien	Sans objet				
	Assistant de conservation du patrimoine	Encadrement de proximité				
C	1	ASEM Agents de maîtrise Adjoints administratifs Adjoint technique Adjoints du patrimoine	Chef d'équipe Agent chargé de l'urbanisme Responsable de service Agent chargé de la communication	3 060 €	200 €	12 600 €
	2	Adjoints administratifs Adjoints techniques Agents sociaux Adjoints du patrimoine ASEM	Agent d'accueil et d'exécution Agent polyvalent des S.T. ASEM et agent social	2 010 €	200 €	12 000 €

➤ **Article 8** : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...)
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- La prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- L'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...)
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le Conseil Municipal, à l'unanimité de membres présents, DECIDE :

- ▶ D'INSTAURER un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus :
- ▶ D'AUTORISER le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- ▶ DE PREVOIR et d'inscrire les crédits correspondants au budget.
Sous réserve de la parution des arrêtés d'application, les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2018
- ▶ AUTORISE le Maire, ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération et à signer tous les documents afférents.

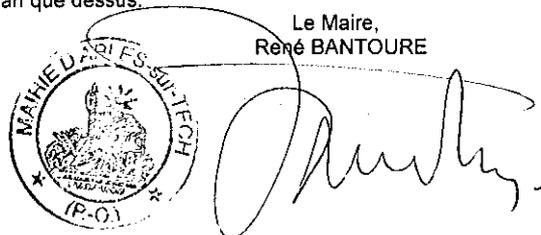
Fait et délibéré à Arles sur Tech, les jours, mois et an que dessus.

Pour copie conforme.

ARLES sur TECH, le 14 Novembre 2017

Le Maire,

René BANTOURE



Acte rendu exécutoire après :

- Dépôt en S/Préfecture de Céret
- Affichage
- Notification (s'il y a lieu) le

Le maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les 2 mois à compter de sa notification. Elle peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Montpellier dans les 2 mois à compter de sa publication, ou à compter de la notification de la décision par laquelle l'administration