

Séance ordinaire du lundi 11 décembre 2023

Extrait du registre des
délibérations du Conseil
municipal de la Ville de
Montpellier

L'an deux-mille-vingt-trois et le onze décembre, les membres du Conseil municipal, légalement convoqués, se sont assemblés au lieu ordinaire des séances, Salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur le Maire, Michaël DELAFOSSE.

Nombre de membres en exercice : 65

Ressources humaines et dialogue social

Présents :

Georges ARDISON, Michel ASLANIAN, Christian ASSAF, Yves BARRAL, Boris BELLANGER, Christophe BOURDIN, Françoise BOUTET-WAISS, Véronique BRUNET, Emilie CABELLO, Michel CALVO, Roger-Yannick CHARTIER, Sébastien COTE, Jean-Dominique DELAVEAU, Fanny DOMBRE-COSTE, Alenka DOULAIN, Caroline DUFOIX, Julie FRÊCHE, Clara GIMENEZ, Serge GUISEPPIN, Clare HART, Salim JAWHARI, Stéphane JOUAULT, Flora LABOURIER, Mustapha LAOUKIRI, Sophiane MANSOURIA, Nicole MARIN-KHOURY, Hervé MARTIN, Marie MASSART, Laurent NISON, Yvan NOSBE, Bruno PATERNOT, Agnès ROBIN, Séverine SAINT-MARTIN, Agnès SAURAT, Radia TIKOUK, François VASQUEZ, Alban ZANCHIELLO.

Absents ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code général des collectivités territoriales :

Tasnine AKBARALY ayant donné pouvoir à Agnès ROBIN, Nadia AKIL ayant donné pouvoir à Caroline DUFOIX, Mohed ALTRAD ayant donné pouvoir à Serge GUISEPPIN, Elodie BRUN-MANDON ayant donné pouvoir à Boris BELLANGER, Michaël DELAFOSSE ayant donné pouvoir à Fanny DOMBRE-COSTE, Mickaël DIORE ayant donné pouvoir à Yvan NOSBE, Maryse FAYE ayant donné pouvoir à Françoise BOUTET-WAISS, Mylvia HOUGUET ayant donné pouvoir à Clare HART, Clothilde OLLIER ayant donné pouvoir à Alenka DOULAIN, Manu REYNAUD ayant donné pouvoir à Bruno PATERNOT, Mikel SEBLIN ayant donné pouvoir à Jean-Dominique DELAVEAU.

Absents / Excusés :

Luc ALBERNHE, Eddine ARIZTEGUI, Jacques DOMERGUE, Abdi EL KANDOUSSI, Hind EMAD, Stéphanie JANNIN, Mustapha MAJDOUL, Coralie MANTION, Isabelle MARSALA, Patricia MIRALLES, Fatma NAKIB, Catherine RIBOT, Philippe SAUREL, Célia SERRANO, Bernard TRAVIER, Joëlle URBANI, Annie YAGUE

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Modification - Approbation

Monsieur Michel ASLANIAN, Adjoint au Maire, rapporte :

Dans le prolongement des délibérations n°V2022-066 du 29 mars 2022 et n°V2022-310 du 28 juillet 2022, qui ont institué et modifié le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la Ville de Montpellier à compter du 1^{er} juillet 2022, il convient de procéder à de nouveaux ajustements du dispositif mis en place.

En effet, animée par un profond souci d'équité et de valorisation des bas salaires, la Ville souhaite renforcer la reconnaissance de situations et de contraintes spécifiques rencontrées par ses agents dans l'exercice de leurs missions. La présente délibération a ainsi vocation à se substituer aux précédentes susvisées afin de proposer un cadre unique actualisé, et ce, pour une meilleure transparence et lisibilité.

Il est rappelé que le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : elle est fonction d'une part, du poste occupé et du groupe de fonctions auquel ce poste est rattaché, et d'autre part, du grade de l'agent. Elle est versée mensuellement ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) : il repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et est lié à l'entretien professionnel. Il peut être versé en une ou plusieurs fois.

Dans ce cadre, les collectivités territoriales demeurent libres de fixer les plafonds applicables à chacune de ces deux parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondants à chacune de ces parts.

Article 1 - Champ d'application du RIFSEEP

Bénéficient du régime indemnitaire, l'ensemble des fonctionnaires, titulaires et stagiaires, et des agents contractuels mensualisés de droit public.

En sont exclus les agents de droit privé, les agents vacataires, les assistantes maternelles ainsi que les agents saisonniers, à l'exception des emplois nécessitant une qualification particulière, les contrats pris en référence aux articles 110, 110-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (collaborateur de Cabinet ou de groupe d'élus).

Les montants des différentes composantes de ce régime indemnitaire sont attribués dans la limite des montants maximums du régime indemnitaire prévus par les textes de référence pour chaque grade ou cadre d'emplois.

Article 2 - Les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP

Au vu de la parution des arrêtés ministériels de référence des corps de la Fonction Publique d'Etat, seule la filière police municipale et les cadres d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique et assistants territoriaux d'enseignement artistique ne rentrent pas dans le champ d'application du RIFSEEP.

Pour ces cadres d'emplois, les délibérations relatives à l'attribution de leurs régimes indemnitaires actuellement en vigueur sont maintenues ; les modalités et niveaux d'attributions actuels restent inchangés, à l'exception des modalités détaillés dans la présente délibération qui feront mention d'une application pour les agents non éligibles au RIFSEEP.

Les montants des différentes composantes de ces régimes indemnitaires sont attribués dans la limite des montants maximums du régime indemnitaire prévus par les textes de référence pour chaque grade ou cadre d'emplois.

En cohérence avec les dispositions de la présente délibération,

- En cas de mobilité conduisant à une baisse de régime indemnitaire, l'agent peut se voir maintenir sur une période de 12 mois maximum le régime indemnitaire correspondant au poste occupé antérieurement ;
- Lors d'une décharge d'activité à titre syndical, l'agent conserve le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées précédemment à la décharge totale d'activité.

Enfin, pour ces cadres d'emplois, il sera fait application de l'article 3.1.6 de la présente délibération, ainsi que des dispositifs de sujétions et bonifications décrits aux annexes 2 et 3, et des dispositions de l'annexe 4 relative aux autres primes et indemnités.

Par ailleurs, afin de conserver une harmonisation entre les agents de la Ville dans la perception des primes semestrielles, il est proposé d'appliquer la périodicité du CIA fixé à l'article 3.2.2 de la présente délibération pour le versement de la prime semestrielle pour les agents non éligibles au RIFSEEP : 6/12ème en mai et 6/12ème en novembre.

Les autres modalités de la délibération n°V2019-146 du 27 mars 2019 relative à la prime semestrielle restent en vigueur pour les agents non éligibles au RIFSEEP.

Article 3 - Architecture du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

3.1 L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il tient compte des critères professionnels suivants (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) :

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

3.1.1 Principes de l'IFSE

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Pour l'application de l'IFSE, des montants maximaux d'attribution sont déterminés selon le groupe de fonctions, qui sont arrêtés par la délibération instituant le RIFSEEP.

Ces montants ne peuvent dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Conformément au principe de libre administration, il est précisé que l'appréciation du plafond pour chacun des groupes de fonctions est le résultat de la limite du plafond global des deux parts (IFSE et CIA).

Un montant mensuel minimum d'IFSE par grade et par groupe de fonctions est également défini. Ce montant est fixé pour un temps complet sur la totalité d'un mois. Ainsi en application des articles 60 et 105 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les montants sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé, dans le respect des plafonds réglementaires, en fonction du grade de l'agent et du groupe de fonctions auquel est rattaché son poste.

Par ailleurs, en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 pris pour application de cet article du décret notamment, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Les primes et indemnités cumulables et instituées figurent en annexe 4.

Pour chaque agent, l'autorité territoriale pourra tenir compte de contraintes afférentes à l'emploi occupé par l'agent ou du contexte de l'emploi pour moduler cette attribution.

Dans le cas particulier d'un agent logé pour nécessité absolue de service, l'IFSE part fonctions qui lui est attribué au regard de son groupe fonctions et de son grade, est appréciée au regard des plafonds réglementaires spécifiques applicables aux agents logés.

Les attributions individuelles du régime indemnitaire feront l'objet d'un arrêté. Cet arrêté précisera également si l'agent est susceptible, après service fait, de percevoir l'une ou plusieurs composantes de l'IFSE liées aux sujétions particulières telles que décrites dans l'Annexe 2.

3.1.2 Composantes de l'IFSE

L'IFSE attribuée individuellement à chaque agent résulte de l'addition de différentes composantes, dans le respect des principes précédemment énoncés.

L'IFSE est ainsi constituée de 3 parts, dont seule la première est obligatoire :

- **Une IFSE Part fonctions**, part principale attribuée à chaque agent, qui valorise les fonctions d'encadrement, de coordination technique et administrative transversale, d'expertise et de technicité (Annexe 1) ;
- **Une IFSE Part sujétions**, attribuée sur certains postes en fonction des situations de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste retenues (Annexe 2). L'indemnisation de contraintes particulières associées à l'exercice de certains postes donne ainsi droit à la perception d'une IFSE sujétions qui s'ajoute à l'IFSE part fonctions ;
- **Une IFSE Part bonifications** peut également être versée au regard des certaines missions complémentaires propres à l'agent, indépendamment du poste occupé, et telles que décrites à l'Annexe 3. Elle s'ajoute à l'IFSE part fonctions, et, le cas échéant, à l'IFSE part sujétions identifiée sur le poste occupé par l'agent.

L'IFSE sera donc attribuée, en fonction du grade détenu, d'une part au regard des fonctions occupées (IFSE Part Fonctions) et d'autre part au regard des sujétions et bonifications associées, dans la limite des plafonds réglementaires.

3.1.2.1 IFSE part fonctions

Critères liés à l'occupation des fonctions

La mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose sur la notion de groupes de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois, conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Dans ce contexte, la collectivité a procédé à une répartition initiale de ses emplois par groupes de fonctions lors de son passage au RIFSEEP.

Suite à une étude affinée de la notion d'expertise destinée à mieux prendre en compte les réalités observées au sein des services, il est proposé de procéder à un nouvel ajustement des groupes de fonctions de façon à aboutir désormais à la répartition globale suivante :

POSTE. CAT	GROUPE	EMPLOI
A	AG1	Directeur général / Directeur général délégué / Directeur de Pôle
	AG2	Directeur adjoint de Pôle / Directeur délégué / Directeur d'établissement Niveau E1 / Directeur de mission / Responsable de service Niveau S1
	AG3	Responsable de service Niveau S2 / Fonctions à expertise forte en pilotage de projets complexes / Responsable d'établissement Niveau E2 / Responsable adjoint de service / Responsable d'établissement Niveau E3 / Responsable d'unité/ Fonctions à expertise intermédiaire en pilotage de projets transversaux
	AG4	Tout autre emploi - Fonctions de grade
B	BG1	Responsable d'établissement Niveau E2 / Responsable adjoint de service / Responsable d'établissement Niveau E3 / Responsable d'unité
	BG2	Responsable adjoint d'unité / Emplois requérant responsabilités et technicités / Responsable d'équipe
	BG3	Tout autre emploi - Fonctions de grade
C	CG1	Responsable d'unité / Responsable adjoint d'unité / Emplois requérant responsabilités et technicités Niveau 1 / Responsable de structure Niveau 4 / Responsable d'équipe / Responsable adjoint d'équipe / Emplois requérant responsabilités et technicités Niveau 2
	CG2	Tout autre emploi - Fonctions de grade

L'attribution de l'IFSE part fonctions est déterminée en fonction du groupe auquel l'emploi occupé est rattaché.

A ce titre, deux ajustements sont proposés :

- Une mesure de revalorisation des agents de Catégorie C classés au sein des 3 premiers groupes de fonctions. Sont ciblés les agents de Catégorie C, dont le cadre d'emploi des Agents de Maîtrise, appartenant aux groupes de fonctions : « *CG2 Tout autre emploi* », « *CG1-4A Responsable adjoint*

d'équipe », « CG1-4B Emploi requérant responsabilités et technicités Niveau 2 » ;

- Une mesure de revalorisation pour le grade de Cadre de santé. Dans un souci de cohérence avec les pratiques internes de mobilité, les montants d'IFSE part fonctions minimum mensuels du grade de cadre de santé sont revalorisés pour les groupes AG4, AG3 et AG2 sur les montants précédemment délibérés pour le grade de Puéricultrice hors classe.

L'Annexe 1 fixant l'ensemble des montants de l'IFSE minimum attribué par grade et par groupe fonction est mise à jour.

3.1.2.2 IFSE part sujétions

Le mécanisme de la part sujétions est engagé :

- Soit au regard des conditions récurrentes de travail de l'agent : la part sujétions est alors forfaitaire et mensualisée ;
- Soit après service fait : il est lié dans ce cas à un évènement particulier et la part sujétions versée est calculée chaque mois en fonction du service effectué.

Un agent peut cumuler ces deux mécanismes au titre de la part sujétions.

Pour tous ces cas, il sera fait application des plafonds d'IFSE tels que définis à l'Annexe 1.

Il est précisé que lorsqu'un agent n'exerce plus les fonctions justifiant l'attribution d'une IFSE Part sujétions (à l'occasion d'un changement de poste, ou bien lorsque les conditions d'exercice des fonctions ne justifient plus l'attribution d'une IFSE Sujétions), celle-ci est retirée.

- **Part sujétions liée aux conditions récurrentes de travail**

Une IFSE Part sujétions peut être versée en fonction des situations retenues de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste. En effet, l'indemnisation de contraintes particulières associées à l'exercice de certains postes donne droit à la perception d'une IFSE Sujétions. Les postes et emplois seront définis dans un règlement d'application visant à traiter les situations concrètes et individuelles dans les limites des plafonds définies par la présente délibération.

Cette part sujétions est réduite au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet selon les règles de paie en vigueur.

Cette part sujétions mensualisée ne pourra excéder 50% du montant minimal de l'IFSE part fonctions versée à l'agent.

- **Part sujétions après service fait lié à un évènement particulier**

Certaines situations de sujétions, telles que décrites dans l'annexe 2, sont conditionnées à la réalisation d'un service fait pour enclencher la part sujétions correspondante.

L'annexe 2 fixant les modalités relatives aux sujétions est mise à jour par la présente délibération.

3.1.2.3 IFSE part bonifications

Une IFSE Part bonifications peut également être versée au regard de certaines missions complémentaires propres à l'agent, indépendamment du poste occupé.

Elle s'ajoute à l'IFSE part fonctions, et, le cas échéant, à l'IFSE part sujétions identifiée sur le poste occupé par l'agent.

Elle est alors versée en lien avec la qualité de l'agent et non en fonction du poste occupé.

Il est à noter que lorsqu'un agent n'exerce plus les fonctions justifiant l'attribution d'une IFSE bonifications (à l'occasion d'un changement de poste, ou bien lorsque les conditions d'exercice des fonctions ne justifient plus l'attribution d'une telle part), celle-ci est retirée.

L'annexe 3 listant l'ensemble des fonctions ouvrant droit à une IFSE part bonifications est mise à jour.

3.1.3 Réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE Part fonctions fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Il est rappelé que le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

3.1.4 Mobilité

Lors d'une mobilité conduisant à une baisse de l'IFSE part fonctions, l'agent peut se voir maintenir sur une période de 12 mois maximum l'IFSE part fonctions correspondante au poste occupé antérieurement.

Pour le cas spécifique des emplois de direction et des agents relevant de la catégorie A+, en cas de mobilité, d'évolution des missions ou des responsabilités, le régime indemnitaire sera apprécié individuellement et versé en adéquation avec lesdites nouvelles responsabilités confiées, nonobstant les annexes de la présente délibération.

3.1.5 Dispositif métiers en tension

A titre exceptionnel et si aucune compétence interne n'a pu être identifiée, l'IFSE part fonctions peut être modulée sur décision de l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds instaurés, afin de permettre le recrutement de profils expérimentés dans des secteurs où les compétences évoluent rapidement et/ou sont rares. Ces dispositions doivent permettre de renforcer l'attractivité de la collectivité dans des secteurs identifiés en tension.

Cette modulation se fondera notamment sur les éléments suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques ;
- Les qualifications et diplômes obtenus ;
- La maîtrise d'une compétence présentant un avantage significatif pour la collectivité.

En vue de veiller à l'équité salariale, une attention particulière sera accordée à la cohérence de l'IFSE Part fonctions servie au titre de cet article avec les emplois similaires présents au sein de notre collectivité. Le règlement d'application apportera toutes les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif.

3.1.6 Modalités de maintien en cas d'absence

- a) Nonobstant les dispositions relatives à l'application d'un délai de carence et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le bénéfice de l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, pour maternité ou adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est intégralement maintenu en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ;

- b) Il convient de préciser qu'en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, le régime indemnitaire est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents ;
- c) S'agissant de la maladie ordinaire, il est décidé, dans le cadre d'un congé pour maladie ordinaire, que l'IFSE sera réduite à raison de 1/30 par jour d'absence après application d'une franchise égale à 10 jours. La période de référence s'étend au 1^{er} janvier au 31 décembre. La mise en œuvre est fixée au 1^{er} janvier 2023.
Les jours de franchise restants sur une année sont reportés dans la limite de 10 jours sur l'année suivante. Le nombre de jours global de franchise est donc porté à 30 jours maximum par an pour une période de 3 ans. Cette modalité s'applique en considérant la situation de l'agent à compter de l'année 2023.
Des mesures exceptionnelles dans la mise en œuvre de ce dispositif pourraient être prises en cas d'état d'urgence sanitaire.
- d) En application de la réglementation, les primes et indemnités ainsi que leurs éventuelles majorations et les montants relatifs à un éventuel maintien de rémunération, sont suspendus totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée ou le congé de grave maladie (pour les agents contractuels), à compter de la date de réception du procès-verbal de décision du comité médical plaçant le fonctionnaire dans ces types de congés maladie.
Toutefois, afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'article 2 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 permet à l'agent de conserver, en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées.

Il est rappelé que l'ensemble de ces dispositions s'appliquent également aux cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

3.1.7 Situation spécifique

Les agents bénéficiant d'une décharge totale d'activité au titre du droit syndical sont classés dans le groupe de fonctions correspondant aux fonctions exercées précédemment à la décharge totale d'activité.

3.2 Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Pour rappel, le caractère d'avantage collectif n'ayant pas été reconnu à la « *prime semestrielle* » historiquement versée, il a été affecté le montant dans le CIA pour les cadres d'emplois relevant du RIFSEEP.

A contrario, pour les cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP et les assistantes maternelles, la « *prime semestrielle* » reste appliquée selon les montants et modalités de versement actuellement en vigueur fixés par la délibération n°V2019-146 du 27 mars 2019 et par l'article 2 de la présente délibération.

3.2.1 Les principes

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

En application du principe de parité fixé à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, le montant du CIA attribué s'articulera autour d'un montant de 1 230 euros, susceptible d'être majoré à titre individuel jusqu'à 1 830 euros annuels en fonction de l'évaluation professionnelle et de la satisfaction des objectifs fixés, et selon des critères qui seront précisés dans un règlement d'application.

En conséquence, la part des plafonds du RIFSEEP consacrée au CIA pour chaque groupe de fonctions est fixée à 1 830 euros annuel.

3.2.2 Les conditions de versement

Le CIA est proratisé suivant le temps de travail et versé annuellement en 2 fractions en mai et en novembre.

Le CIA est réduit au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet selon les règles de paie en vigueur.

Le CIA fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le comité social territoriale en date du 28 novembre 2023 a formulé un avis sur ce projet de délibération.

En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :

- D'abroger les délibérations n°V2022-066 du 29 mars 2022 et n°V2022-310 du 28 juillet 2022 relatives à l'instauration et modification du RIFSEEP ;
- D'approuver le régime indemnitaire applicable aux agents selon les modalités ci-dessus définies ;
- De préciser que ces nouvelles mesures seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- De dire que les crédits sont inscrits au budget de la Ville de Montpellier ;
- D'autoriser Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer tout document relatif à cette affaire.

A l'issue d'un vote à main levée, la présente délibération est adoptée à la majorité des voix exprimées.

Pour : 45 voix

Contre : 3 voix

Abstention : 0 voix

Ne prend pas part au vote : 0 voix

Fait à Montpellier, le 22 décembre 2023

**Pour extrait conforme,
Monsieur le Maire**

Signé.

Michaël DELAFOSSE

Publiée le : 23 décembre 2023

Liste des annexes transmises en Préfecture :

- Annexes_projetDelib_12-2023.doc

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur
034-213401722-20231211-247782-DE-1-1
Acte Certifié exécutoire
Envoi en Préfecture : 22/12/23
Réception en Préfecture : 22/12/23

Monsieur le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois adressé au Maire ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.