

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**  
**SÉANCE DU 9 SEPTEMBRE 2026**

**DEL2026-23 RECRUTEMENT DES AGENTS SAISONNIERS POUR L'EXPLOITATION DU DOMAINE NORDIQUE ET CONDITIONS DE REMUNERATION**

L'an deux-mille-vingt-six, le neuf septembre, le conseil syndical s'est réuni à dix-huit heures trente, dans les locaux du siège de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes à Thônes, sur convocation adressée à tous ses membres, le 1 septembre précédent, par Monsieur ESCUDERO, Président en exercice du Syndicat Intercommunal du Plateau de Beauregard (SIPB).

Membres en exercice : 12

Membres présents : 9

Pouvoirs : 0

Membres votants : 9

LA CLUSAZ : SUIZE Christophe

MANIGOD : CHAUSSON Stéphane, ESCUDERO Arnaud ;

THÔNES : BAERT Grégory, Leslie BIBOLLET, Sébastien CHALLAMEL ;

LES VILLARDS-SUR-THÔNES : ALVIN-BESSON Delphine, DOUCHE Mélanie, MERMILLOD-BLONDIN Alexia ;

Excusés avec pouvoir : /

Excusés : COLLOMB-GROS Didier, DONZEL-GONET Michaël ; Michaël NAZON ;

Absent :

Secrétaire de séance : BAERT Grégory

---

Rapporteur : Monsieur le Président

VU la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 et le Code du travail

VU l'article L. 2221-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit ainsi que les communes et les syndicats de communes peuvent gérer des services à caractère industriel et commercial (S.P.I.C.).

VU la demande expresse de la DGFIP de prendre des délibérations pour la partie ressources humaines.

CONSIDÉRANT qu'en raison de la saisonnalité propre à l'exploitation du domaine nordique pendant la saison hivernale, il est nécessaire de créer des emplois pour assurer le fonctionnement du domaine du 1er novembre au 31 avril. La durée des contrats sera ajustée en fonction des conditions d'enneigement.

CONSIDÉRANT qu'un service Public Industriel et Commercial (S.P.I.C.) exige le respect de procédures strictes, notamment le recrutement de salariés de droit privé et l'application des dispositions du Code du travail. Pour le Syndicat Intercommunal du Plateau de Beauregard, les employés sont aussi soumis à la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables.

Il est proposé au Conseil syndical de valider l'embauche de quatre salariés pisteurs pour la saison 2026-2027, affectés au domaine nordique de Beauregard, sur la base d'une durée de travail de 35 heures par semaine, pouvant être complétée par des heures supplémentaires, de jour comme de nuit, en fonction des besoins du service et des contraintes du planning d'exploitation.

**Postes à pourvoir et rémunérations**

Les postes à pourvoir pour la saison hivernale 2026-2027 sont les suivants :

- 1 poste de chef de service sécurité des pistes et damage, statut agent de maîtrise, rémunéré sur la base d'un taux horaire brut de 18,66 € ;
- 3 postes de pisteur-secouriste / damage, statut ouvrier, rémunérés sur la base d'un taux horaire brut de 15,38 €.

## Indemnités et dispositions conventionnelles

En complément de leur rémunération, les salariés bénéficieront des indemnités et dispositions prévues par la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 454).

À ce titre, les principales indemnités applicables sont les suivantes :

- Indemnité compensatrice d'équipement, au titre des trajets à ski effectués dans le cadre du travail : 51,55 € pour les skis et bâtons et 30 € pour les chaussures ;
- Indemnité de panier repas : 7,94 €, lorsque le salarié est contraint de prendre son repas de midi, ou exceptionnellement du soir, à son poste, sauf lorsque l'employeur fournit le repas.

Les montants indiqués correspondent aux dispositions conventionnelles en vigueur à la date de la présente note.

## Travail de nuit

Les dispositions relatives au travail de nuit prévues par la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables sont applicables.

Est notamment considéré comme travailleur de nuit le salarié qui effectue au moins trois heures de travail de nuit, deux

fois par semaine, ou 25 heures de travail de nuit par mois, ou 270 heures sur douze mois consécutifs.

Pour le travail de nuit programmé, un repos compensateur de 20 % des heures de nuit effectuées est prévu, rémunéré comme du temps de travail normal. Dans les conditions prévues par la convention collective, une partie de ce repos peut être convertie en rémunération sur la base du salaire horaire de base.

En cas de travail de nuit exceptionnel, une majoration de salaire de 100 % du salaire horaire de base est applicable, conformément aux dispositions conventionnelles, sans cumul avec les majorations pour heures supplémentaires.

## Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail de 35 heures par semaine constituent des heures supplémentaires, conformément aux dispositions du Code du travail.

Le contingent annuel est fixé à 150 heures supplémentaires.

En l'absence de dispositions conventionnelles prévoyant des taux de majoration différents, les taux légaux s'appliquent, à savoir :

- 25 % pour les heures effectuées de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 43<sup>e</sup> heure.

## Évolution des rémunérations et indemnités

Les rémunérations, indemnités et autres dispositions mentionnées dans la présente note sont établies sur la base des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à la date de leur adoption.

Elles pourront être réajustées afin de tenir compte des modifications de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 454) et de ses avenants, dans les conditions applicables aux salariés concernés.

## Prime de valeur de partage

Le versement de la prime de valeur de partage réservée exclusivement aux salariés liés par un contrat de travail. Le versement de cette prime peut être réalisée en une ou plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile. Il est proposé d'attribuer cet avantage sur la saison 2026-2027 en fonction du coefficient de la convention collective des remontées mécaniques.

- Pour un niveau de classification inférieur à 210 : la prime de partage de la valeur est d'un montant total de 200 euros par salarié.

Pour un niveau de classification égale ou supérieur 210 : la prime de partage de la valeur est d'un montant total de 400.00 euros par salarié.

Le montant pouvant être fractionné en 2 fois, il est proposé de verser cette prime aux dates suivantes :

- Au 31 décembre 2026
- A la fin du contrat.

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical à l'unanimité des membres présents et représentés

Vote : Pour 9 – Contre 0 – Abstention 0

- APPROUVE le recrutement de 4 salariés pour la saison 2026-2027 aux conditions de rémunération présentées.
- APPROUVE le versement de la prime de partage de la valeur aux montants et échéances indiqués (400 €/200 € selon le niveau de classification, versés en 2 fois).
- DONNE pouvoir au Président pour signer tous les documents nécessaires à l'exécution des formalités en matière de ressources humaines.

Le président de séance

ESCUDERO Arnaud

Le secrétaire de séance

BAERT Grégory



Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Grenoble dans un délai de deux mois à compter de la présente notification. Ce recours contentieux peut être déposé de manière dématérialisée via l'application Télérecours citoyens, accessible sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale, suspendant le délai de recours contentieux qui recommencera à courir soit :

- à compter de la notification de la réponse de l'autorité territoriale ;
- deux mois après l'introduction du recours gracieux en l'absence de réponse de l'autorité territoriale pendant ce délai.

Envoyé en préfecture le 24/09/2026

Reçu en préfecture le 24/09/2026

Publié le



ID : 074-247400351-20260909-DEL2026\_23-DE