



République Française
Département de la Moselle

Envoyé en préfecture le 22/12/2025
Reçu en préfecture le 22/12/2025
Publié le 23/12/2025
ID : 057-245700695-20251210-C20251209_06_SI-DE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'an Deux Mille Vingt-cinq, le neuf décembre à dix-neuf heures, dûment convoqués, se sont réunis en séance ordinaire, en la salle du Conseil de Communauté à Cattenom, les Conseillers communautaires des Communes constituant la COMMUNAUTE DE COMMUNES DE CATTENOM ET ENVIRONS, sous la présidence de Monsieur Michel PAQUET, Président de la Communauté de Communes.

Etaient présents :

Monsieur Michel PAQUET,
MM. Roland BALCERZAK, Bernard ZENNER, Mme Rachel ZIROVNIK, MM. Michel HERGAT, Maurice LORENTZ, Mme Marie-Marthe DUTTA GUPTA, MM. Benoit STEINMETZ, Guy KREMER, Denis BAUR, David ROBINET,

MM. Eric GONAND, Denis NOUSSE, Philippe GAILLOT, Mme Maryse GROSSE, MM. Michel SCHMITT, Daniel TERVER, Mme Christine ACKER, M. Hervé GROULT, Mme Mauricette NENNIG, MM. Bernard DORCHY, Hassan FADI, Yves LICHT, Bertrand MATHIEU, Thierry MICHEL, Alain REDINGE, MMES Marie-Josée THILL, Céline CONTRERAS, Nadine GALLINA, M. Régis HEIL, Mme Emmanuelle DUBOURDIEU, M. Hervé PATAT, Mme Patricia VEIDIG, MM. Yannick OLIGER, Joseph GHAMO, Joseph BAUER, Olivier KORMANN, MMES Christelle MAZZOLINI, Brigitte DA COSTA, M. Joël IMMER, Mme Valérie CARDET, M. Serge RECH, Mme Christine KOHLER

<u>Absents avec procuration</u> :	Marie-Odile KRIEGER	à	Patricia VEIDIG
	Christopher PAQUET	à	David ROBINET
	Déborah LANGMAR	à	Denis BAUR
	Karine BERNARD	à	Valérie CARDET

Absents excusés : Alieth FEUVRIER, Marie-Pierre LAGARDE, Jerry PARPETTE, Evelyne DEROCHE,

Date de la convocation : 26 novembre 2025

Nombre de membres en exercice : 51

Nombre de membres présents : 43

Nombre de votants : 47

Secrétaire de séance : Emmanuelle DUBOURDIEU

~~~~~

**6. Objet : Délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Modifications**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique,

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,

Vu le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu les arrêtés des 17 décembre 2015 et 18 décembre 2015 concernant l'application du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la **filière administrative** de la Fonction Publique Territoriale pour les cadres d'emplois des attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs,

Vu les arrêtés des 17 décembre 2015 et 18 décembre 2015 concernant l'application du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la **filière médico-sociale** de la Fonction Publique Territoriale pour les cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, animateurs, adjoints d'animation,

Vu les arrêtés des 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015 et du 5 octobre 2023 concernant l'application du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la **filière sportive** de la Fonction Publique Territoriale pour les cadres d'emplois des éducateurs des APS, opérateurs des APS, des conseillers des APS,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 et du 5 novembre 2021 concernant l'application du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la **filière technique** de la Fonction Publique Territoriale pour le cadre d'emplois des adjoints techniques, des ingénieurs, des techniciens et agents de maîtrise,

Vu les arrêtés du 30 décembre 2015, du 7 décembre 2017 et du 14 mai 2018 concernant l'application du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la **filière culturelle** pour le cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs de bibliothèques, des attachés de conservation du patrimoine, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Vu les arrêtés des 20 mai 2014, 19 mars 2015, 28 avril 2015, 3 juin 2015 et du 23 décembre 2019 fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

Vu la délibération n° 9 du Conseil communautaire en date du 27 mars 2018 relative à la mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération n° 6 du Conseil communautaire en date du 5 novembre 2024 portant dernière modification du RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 21 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 novembre 2025,

### **Préambule :**

La Communauté de Communes de Cattenom et Environs a mis en œuvre le Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) par délibération du Conseil communautaire du 27 mars 2018. La CCCE a modifié à différentes reprises son régime indemnitaire afin de tenir compte de la parution progressive des arrêtés de transposition spécifiques à chacun des cadres d'emploi et apporter des changements sur les règles encadrant la mise en œuvre du RIFSEEP.

L'arrêté du 21 janvier 2025 procède à la création d'une nouvelle prime intitulée « indemnité de maniement de fonds » qui se substitue à l'indemnité des régisseurs. Cette indemnité de responsabilité dont les régisseurs bénéficiaient auparavant n'était pas cumulable avec le RIFSEEP ce qui avait dû conduire la CCCE à créer une part dite « régie » au sein de son régime indemnitaire.

Désormais, il convient pour la CCCE de modifier le RIFSEEP afin :

- De supprimer la part IFSE Régie,
- D'autoriser le cumul de l'indemnité de maniement de fonds avec le RIFSEEP.

### **Champ d'application :**

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**.

La circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du Secrétaire d'État chargé du budget précise les conditions de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la Fonction Publique d'État.

Compte tenu du principe de parité, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale, instituant les équivalences entre les corps de l'État et les cadres d'emplois territoriaux, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

Le RIFSEEP a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités versées antérieurement, sauf celles limitativement énumérées par décret.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'**IFSE**, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- le **CIA**, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis par l'entretien professionnel.

### **Règles de cumul :**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire lié à la manière de servir (IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité, IEPM : Indemnité

d'Exercice de Missions de Préfectures, IFTS : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires, PSR : Prime de Service et de Rendement, ISS : Indemnité Spécifique de Service, prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information, indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information)

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, ....), les primes versées au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année, prime de présence), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, heures d'intervention sous astreintes) et la prime de responsabilité.

L'arrêté du 27 août 2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail dangereux, insalubre ou salissant, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Conformément à l'arrêté du 21 janvier 2025 le RIFSEEP est également cumulable avec l'indemnité de maniement de fonds dont bénéficient les régisseurs des collectivités territoriales.

### Bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emploi permanent et non permanent exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

### Les cadres d'emplois concernés à ce jour par le RIFSEEP sont :

#### - Filière administrative :

- Les attachés
- Les secrétaires de mairie
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs

#### - Filière technique :

- Les agents de maîtrise, adjoints techniques
- Les techniciens territoriaux
- Les ingénieurs territoriaux

#### - Filière sportive :

- Les éducateurs des APS
- Les opérateurs des APS
- *Les conseillers des APS*

#### - Filière animation :

- Les animateurs
- Les adjoints d'animation

#### - Filière médico-sociale :

- Les conseillers socio-éducatifs,

- Les assistants socio-éducatifs,
- Les ATSEM
- Les agents sociaux
- *En attente de parution des arrêtés permettant la transposition dans la FPT : les éducateurs jeunes enfants, les puéricultrices, les infirmiers territoriaux en soins généraux, les auxiliaires de puériculture (équivalences provisoires établies avec les corps de l'Etat)*

- Filière culturelle :

- Les adjoints du patrimoine,
- les conservateurs du patrimoine, les conservateurs des bibliothèques, les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

A noter que les agents de la filière police municipale ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

**Détermination des groupes de fonctions :**

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 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

Les emplois de catégorie A seront répartis en 4 groupes, comme suit :

| Grp | Fonctions                                                                                                                                                                      | Cadres d'emplois concernés |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| A1  | Emplois de DGS, DST : fonctions transversales, encadrement, coordination des équipes, pilotage, conception, élaboration et suivi de dossiers stratégiques, conduite de projets |                            |
| A2  | Emplois de Directeur de Département et de Directeur de pôle : encadrement, coordination, pilotage, conception, élaboration et suivi de dossiers                                |                            |
| A3  | Emplois de chef de service : appui technique et managérial, expertise, conseil, encadrant intermédiaire                                                                        |                            |
| A4  | Emplois de chargés de mission ou d'expert métier : gestion de tâches complexes et techniques nécessitant une forte expertise                                                   |                            |

Les emplois de catégorie B seront répartis en 4 groupes, comme suit :

| Grp | Fonctions                                                                                                                                     | Cadres d'emplois concernés                                                                                                                                                                                               |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B1  | Emplois de chef de pôle : encadrement, coordination, pilotage, conception, élaboration et suivi de dossiers                                   | Rédacteurs, Educateurs des APS, Animateurs, Assistants socio-éducatifs, Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, Assistants d'enseignement artistique, Techniciens, Auxiliaires de Puériculture... |
| B2  | Emplois de chef de service : appui technique et managérial, expertise, conseil, encadrant intermédiaire                                       |                                                                                                                                                                                                                          |
| B3  | Emplois de chargés de mission ou d'expert : gestion de tâches complexes et techniques nécessitant une forte expertise, technicité, expérience |                                                                                                                                                                                                                          |
| B4  | Emplois d'expertise avec fonction d'encadrement peu importante                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          |

Les emplois de catégorie C sont répartis en 3 groupes, comme suit :

| Grp | Fonctions                                                                                                                                              | Cadres d'emplois concernés                                                                                                                        |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| C1  | Emplois de chef d'équipe, d'encadrement de proximité, de gestionnaire expert métier, emplois nécessitant une expertise, une qualification particulière | Adjoints administratifs, Adjoints d'animation, Agents sociaux, Opérateur des APS, adjoints techniques, agents de maîtrise, Adjoints du patrimoine |
| C2  | Emplois nécessitant un degré d'expertise intermédiaire                                                                                                 |                                                                                                                                                   |
| C3  | Emplois nécessitant un niveau d'expertise modéré voire faible                                                                                          |                                                                                                                                                   |

### Détermination des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE + CIA)

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds, au regard de leur appartenance à un groupe de fonctions.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

| Cadres d'emplois | Groupes | IFSE annuel maxi |        | CIA annuel maxi | RIFSEEP annuel maxi |
|------------------|---------|------------------|--------|-----------------|---------------------|
|                  |         | Non Logé         | Logé   |                 |                     |
| Attachés         | A1      | 36 210           | 22 310 | 6 390           | 42 600              |
| Ingénieurs       | A2      | 32 130           | 17 205 | 5 670           | 37 800              |
| Puéricultrices   | A3      | 25 500           | 14 320 | 4 500           | 30 000              |

|                                                |    |        |        |       |        |
|------------------------------------------------|----|--------|--------|-------|--------|
| territoriales                                  |    |        |        |       |        |
| Infirmiers territoriaux en soins généraux      | A4 | 20 400 | 11 160 | 3 600 | 24 000 |
| Educateurs territoriaux de jeunes enfants      |    |        |        |       |        |
| Rédacteurs                                     | B1 | 17 480 | 8 030  | 2 380 | 19 860 |
| Educateurs des APS                             | B2 | 16 015 | 7 220  | 2 185 | 18 200 |
| Animateurs                                     | B3 | 14 650 | 6 670  | 1 995 | 16 645 |
| Techniciens                                    |    |        |        |       |        |
| Auxiliaires de puériculture                    | B4 | 13000  | 6 350  | 1700  | 14 700 |
| Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux |    |        |        |       |        |
| Adjoints administratifs                        |    |        |        |       |        |
| ATSEM                                          | C1 | 11 340 | 7 090  | 1 260 | 12 600 |
| Agents sociaux                                 |    |        |        |       |        |
| Adjoints du patrimoine                         |    |        |        |       |        |
| Adjoints techniques                            |    |        |        |       |        |
| Agents de maîtrise                             |    |        |        |       |        |
| Adjoints animation                             | C2 | 10 800 | 6 750  | 1 200 | 12 000 |
| Opérateurs des APS                             |    |        |        |       |        |
| Assistants socio-éducatifs                     | C3 | 10 000 | 6 300  | 1 150 | 11 150 |

Les montants de référence sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

### Modalités d'attribution :

#### ➤ Indemnité de fonction, sujétions et expertise

Le montant maximal de la part fonctionnelle dépend du rattachement de l'agent à l'un des groupes de fonctions ci-dessus listés.

A l'intérieur d'un groupe, la part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles l'agent est confronté dans l'exercice de ses missions.

Le montant de la part fonctionnelle initiale, à compter de la date de mise en place du RIFSEEP par délibération, correspondra à la transposition de l'intégralité du régime indemnitaire de l'agent perçu à la date de juin 2017, arrondi à l'euro supérieur.

Le versement de l'IFSE sera **mensuel**.

Il sera proratisé pour les agents à temps partiel à hauteur du temps de travail effectué.

#### Réexamen, modification :

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité de fonction, de sujexion et d'expertise est réexaminée :

- en cas de changement de fonctions (élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des connaissances, plus d'encadrement, plus de technicité ou de sujéctions),
- tous les 4 ans, au vu de l'expérience acquise par l'agent et en l'absence de changement de fonction,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi, à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

#### ➤ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le CIA est attribué par arrêté, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciation effectuée au vu des résultats obtenus au cours de l'année n.

Pourraient ainsi être considérés (liste non exhaustive) :

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agents de catégorie A | Présentéisme<br>Atteinte des objectifs<br>Maîtrise du cadre technique et réglementaire<br>Identification et hiérarchisation des priorités<br>Prise d'initiatives, de responsabilités, capacité à être force de proposition<br>Capacité à travailler en équipe, en transversalité<br>Disponibilité, investissement personnel<br>Capacité de conseil et d'assistance à la hiérarchie et aux élus<br><i>Capacité à piloter, animer, organiser une équipe (agents encadrants)</i><br><i>Capacité à mobiliser et valoriser les compétences (agents encadrants)</i><br><i>Rendu des documents écrits (Compte rendu...) aux dates prédefinies</i>      |
| Agents de catégorie B | Présentéisme<br>Atteinte des objectifs<br>Maîtrise du cadre technique et réglementaire<br>Capacité à traduire en actions adaptées les consignes reçues<br>Capacité à savoir émettre des propositions<br>Capacité à synthétiser les informations et les analyser<br>Capacité de conseil et d'assistance à la hiérarchie et aux élus<br>Volonté d'évoluer dans l'exercice de ses missions (formation)<br><i>Capacité à piloter, animer, organiser une équipe (agents encadrants)</i><br><i>Capacité à mobiliser et valoriser les compétences (agents encadrants)</i><br><i>Rendu des documents écrits (Compte rendu...) aux dates prédefinies</i> |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agents de catégorie C | Présentéisme,<br>Atteinte des objectifs<br>Compréhension et respect des consignes données, mise en œuvre<br>Organisation et planification de son travail<br>Travail en autonomie<br>Rigueur et fiabilité du travail effectué<br>Volonté d'évoluer dans l'exercice de ses missions (formation)<br><i>Capacité à piloter, animer, organiser une équipe (agents encadrants)</i> |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

L'analyse de la réponse à ces différents critères permettra de moduler le niveau de CIA qui pourra être versé.

La part liée à la manière de servir sera versée **mensuellement**.

#### Réexamen :

Chaque année, le montant sera donc revu en fonction de la manière de servir et n'a par conséquent aucune valeur permanente.

#### ➤ Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA

Conformément au 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, et par application du principe de parité :

- En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle, l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ainsi que pendant les autorisations d'absence n'intervenant pas dans le décompte de l'absentéisme, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

En cas de grève, de suspension de fonction, de congé de formation professionnelle, de disponibilité, le RIFSEEP ne sera pas versé.

#### Attribution d'une prime de départ dans le cadre du Complément Indemnitaire Annuel :

La Communauté de Communes de Cattenom et Environs attribue une prime de départ dans le cadre du Complément Indemnitaire Annuel aux agents titulaires et contractuels.

Afin de saluer l'engagement personnel des agents ainsi que leur contribution au collectif de travail à l'occasion de leur départ de la Communauté de Communes de Cattenom et Environs, il a été proposé d'instaurer une prime de départ. Cette prime est versée par le biais du Complément Indemnitaire Annuel dans la limite des plafonds annuels applicables à chaque catégorie d'agent. Elle est attribuée par arrêté individuel du Président aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels et est conditionnée à une ancienneté dans les effectifs de la Communauté de Communes d'au moins 5 années avant la date de départ.

Le montant de la prime de départ versée au titre du CIA est calculé en fonction du nombre d'année d'ancienneté multiplié par 35 euros. Cette prime de départ est versée en une seule fois et demeure exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Sont toutefois exclus du bénéfice de cette prime de départ, les agents quittant la

Communauté de Communes dans le cadre d'un licenciement ou d'une révocation.

Considérant cet exposé,

**Après avis favorable du Bureau communautaire en date du 25 novembre 2025,**

**Il est demandé au Conseil communautaire :**

- d'abroger la délibération n°6 du Conseil communautaire en date du 5 novembre 2024 portant dernière modification du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- d'approuver la mise en œuvre du RIFSEEP tel qu'exposé ci-dessus,
- d'autoriser le Président ou son représentant à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à la mise en application du RIFSEEP tel qu'adopté ainsi que l'exécution de la présente délibération,
- de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositions.

**Le Conseil communautaire accepte à l'unanimité ces propositions.**

Vote : Pour : 47  
Abstention : 0  
Contre : 0

Fait à Cattenom, le 10 décembre 2025

Le Président,  
Michel PAQUET

