Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

SEZEO
SYNDICAT DES ÉNERGIES
ZONES EST DE L'OISE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE L'OISE

N°2026-45

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL
DU SYNDICAT DES ÉNERGIES DES ZONES EST DE L'OISE

Nombre de membres		
En exercice	Présents	Votants
28	22	22

Date de la convocation :
le 9 octobre 2026
Date de publication électronique :
le 16 octobre 2026

Séance du 15 octobre 2026

L'an deux-mille-vingt-six, le quinze octobre à 18h00, le comité syndical du SEZEO, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Olivier FERREIRA.

Présents : Mesdames Karine HEURTEUR, Corinne TROUVAIN, Messieurs Philippe BARBILLON, Didier BERANGER, Patrick BOUCHER, Patrice CARVALHO, Patrick DUHIN, Olivier FERREIRA, Alain FOURNIER, Daniel GAGE, Michel HARNY, Jean-Pierre HAUDRECHY, Jean-Pierre HUVET, Jean-Pierre LEBOEUF, Wilfried LEGOUGE, David LENEUTRE, Thomas LESUEUR, Arnaud LUISIN, Guy MESSIALLE, Denis MESSIO, Éric ROUGEAUX, Didier RUMEAU

Absent représenté : Monsieur Grégory HUCHETTE représenté par Monsieur Jean-Pierre HUVET, Monsieur Laurent MAROT représenté par Monsieur Guy MESSIALLE, Monsieur Alain DE PAERMENTIER représenté par Monsieur David LENEUTRE

Absents non représentés : Mesdames Annick DECAMP, Sophie MERCIER, Messieurs Alain DENNEL, Jean-Pierre DESMOULINS, Hervé LE DROUMAGUET, Emmanuel SONNTAG

Secrétaire de séance : Madame Corinne TROUVAIN

Objet : Harmonisation et mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L712-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

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

Vu le décret n°2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État ;

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu les délibérations du SEZEO n°2016/39 du 15 septembre 2016 instituant le régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), n°2018/15 du 22 février 2018 instituant le RIFSEEP au cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux, n°2020/25 du 1er octobre 2020 portant sur l'élargissement du RIFSEEP ; n°2022/22 du 6 octobre 2022 portant sur l'élargissement du RIFSEEP ;

Vu le tableau des effectifs existant ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du jeudi 15 octobre 2026 ;

Considérant que le SEZEO a récemment fait évoluer son organisation et renforcé ses effectifs afin de répondre à l'élargissement de ses compétences et de ses missions. Dans ce cadre, plusieurs emplois ont été créés ou modifiés et des procédures de recrutement sont en cours.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable au SEZEO repose actuellement sur quatre délibérations adoptées entre 2016 et 2022.

La présente délibération a pour objectifs, dans un souci de simplification administrative :

- d'actualiser le dispositif afin de l'adapter aux emplois récemment créés ou modifiés ;
- de regrouper et d'harmoniser, dans une délibération unique, les modalités d'application du RIFSEEP actuellement en vigueur.

Cette démarche vise à clarifier et à simplifier le cadre existant, sans remettre en cause les principes généraux du régime indemnitaire en vigueur.

À compter de la transmission aux services de l'État et de la publication de la présente délibération, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

I. Les bénéficiaires

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ingénieurs,
- Les techniciens,
- Les agents de maîtrise.

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment :
  - le niveau et l'étendue des responsabilités exercées ;
  - la nature de l'encadrement : hiérarchique, fonctionnel, transversal ou par projet ;
  - l'importance, la diversité ou la technicité des équipes, activités ou projets coordonnés ;
  - le degré d'autonomie, d'initiative, d'arbitrage et d'aide à la décision ;
  - la responsabilité dans la conception, la planification, la conduite, le suivi ou l'évaluation de projets, d'opérations ou de politiques publiques ;
  - la coordination de plusieurs intervenants, services, communes membres ou partenaires ;
  - la responsabilité administrative, technique, juridique, budgétaire ou financière attachée aux fonctions ;
  - le niveau de représentation du SEZEO et la nature des relations avec les élus, les collectivités membres, les partenaires institutionnels, les concessionnaires, les entreprises et les usagers ;
  - la portée des décisions ou propositions formulées et leurs incidences sur le fonctionnement, les projets ou les orientations du SEZEO.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - le niveau de technicité et la complexité des missions confiées ;
  - le degré d'expertise, d'analyse, de conseil ou d'assistance attendu ;
  - la diversité et la spécialisation des connaissances mobilisées ;
  - le niveau de qualification, de formation, d'habilitation ou de certification nécessaire ;
  - l'expérience professionnelle requise pour assurer pleinement les fonctions ;
  - la maîtrise de réglementations, de procédures, de méthodes ou d'outils spécifiques ;
  - la nécessité d'assurer une veille technique, juridique ou réglementaire et d'adapter les pratiques professionnelles ;
  - le degré de polyvalence, d'adaptabilité ou de transversalité exigé par le poste ;
  - la rareté ou la spécificité des compétences requises ;
  - la contribution à la sécurisation des procédures, des projets, des ouvrages, des contrats ou des décisions du SEZEO ;
  - la maîtrise des enjeux relevant des domaines d'intervention propres à un syndicat d'énergies et/ou aux fonctions administratives et supports nécessaires à leur mise en œuvre.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - les contraintes particulières d'organisation, de disponibilité ou de continuité du service ;
  - l'amplitude et les contraintes horaires, notamment les réunions en soirée ou les interventions organisées en dehors des horaires habituels ;
  - la fréquence et l'étendue des déplacements professionnels sur le territoire ;
  - l'exposition à des conditions environnementales, matérielles ou climatiques particulières ;
  - la nécessité de faire face à des situations urgentes, imprévues, sensibles ou complexes ;
  - la fréquence et la nature des relations avec les élus, les collectivités membres, les partenaires, les entreprises, les concessionnaires ou les usagers ;
  - les contraintes liées à la négociation, à la gestion de situations conflictuelles ou à la représentation du Syndicat ;
  - le niveau de confidentialité ou de sensibilité des informations traitées ;
  - l'importance des contraintes réglementaires, calendaires ou opérationnelles ;

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

- le niveau d'exposition aux risques techniques, juridiques, financiers, organisationnels, relationnels ou d'image ;
- les responsabilités particulières liées à la sécurité des personnes, des ouvrages, des équipements ou des opérations.

Ces critères constituent un faisceau d'éléments d'appréciation. Ils sont examinés globalement au regard des missions effectivement exercées, de la fiche de poste et du niveau de responsabilité attendu.

Ils ne présentent pas un caractère exhaustif et ne sont pas nécessairement cumulatifs. Leur importance respective peut varier selon la nature des fonctions, l'organisation des services et l'évolution des compétences ou des missions du Syndicat.

Pour les catégories A :

- **Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		**Montant plafond IFSE**	**Montant plafond CIA**	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	Direction du SEZEO	**36 210 €**	**6 390 €**	**42 600 €**
G 2	Direction adjointe du SEZEO	**32 130 €**	**5 670 €**	**37 800 €**
G 3	Responsable d'un service	**25 500 €**	**4 500 €**	**30 000 €**
G 4	Chargé.e de mission	**20 400 €**	**3 600 €**	**24 000 €**

- **Cadre d'emplois des ingénieurs**

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions 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'État

Groupes de fonctions		**Montant plafond IFSE**	**Montant plafond CIA**	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	**Non concerné**			
G 2	**Non concerné**			
G 3	Responsable d'un service	**36 000 €**	**6 350 €**	**42 350 €**
G 4	Chargé.e de mission	**31 450 €**	**5 550 €**	**37 000 €**

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

Pour les catégories B :

- **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	Responsable d'un service Chargé.e de mission	**17 480 €**	**2 380 €**	**19 860 €**
G 2	Gestionnaire administratif ou comptable	**16 015 €**	**2 185 €**	**18 200 €**
G 3	**Non concerné**			

- **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	Chargé.e de mission	**19 660 €**	**2 680 €**	**22 340 €**
G 2	Gestionnaire technique	**18 580 €**	**2 535 €**	**21 115 €**
G 3	**Non concerné**			

Pour les catégories C :

- **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	Gestionnaire ou assistant administratif ou comptable	**11 340 €**	**1 260 €**	**12 600 €**
G 2	**Non concerné**			

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

➢ **Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Vu les arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations d'État dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents de maîtrise territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		**Montant plafond IFSE**	**Montant plafond CIA**	*plafond global de la FPE (agent non logé)*
G 1	Gestionnaire technique	**11 340 €**	**1 260 €**	**12 600 €**
G 2	**Non concerné**			

III. Modulations individuelles :

➢ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle 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, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :
- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,
- …

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 20 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail …).

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :
- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et **proratisée en fonction du temps de travail**.

- **2) <u>Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir</u> (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à **la manière de servir sera versée semestriellement et proratisée en fonction du temps de travail.**

- **<u>Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires</u> :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel <u>sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir</u>, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».
Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- …

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes …) ;
- les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13ème mois, …) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

IV. Modalités de maintien ou de suppression :

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement.

En cas de congé de maladie ordinaire, de temps partiel thérapeutique et de période préparatoire au reclassement, les primes suivent le sort du traitement.

En cas de congé de longue maladie et grave maladie, le versement du régime indemnitaire est maintenu à raison de 33 % la première année et de 60 % les deux années suivantes.

En cas de congé longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Envoyé en préfecture le 16/10/2026
Reçu en préfecture le 16/10/2026
Publié le
ID : 060-200069292-20261015-202645-DE

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

L'IFSE n'est pas versée en cas d'absence irrégulière, dans le cadre de l'exercice du droit de grève, en cas d'exclusion temporaire disciplinaire et de suspension.

V. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

VI. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

VII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

VIII. Abrogation des délibérations antérieures

Il convient donc d'abroger les délibérations suivantes :

- n°2016/39 du 15 septembre 2016 instituant le régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- n°2018/15 du 22 février 2018 instituant le RIFSEEP au cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux,
- n°2020/25 du 1er octobre 2020 portant sur l'élargissement du RIFSEEP ;
- n°2022/22 du 6 octobre 2022 portant sur l'élargissement du RIFSEEP.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- D'harmoniser et de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel qu'exposé ci-dessus

- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Fait et délibéré les jours, mois et an que susdits.

Le Président,
Olivier FERREIRA