Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

Extrait du registre des délibérations
du Conseil Municipal

Séance du 22 septembre 2026

N° 2026.07.17

Objet : FONCTION PUBLIQUE – Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel - Modification

Date de Convocation

Le 16 septembre 2026

Nombre de conseillers

En exercice : 29
Présents : 24
Absents : 05
Représentés : 00
Votants : 24

Le vingt-deux septembre deux mille vingt-six, à vingt heures et trente minutes, les membres du Conseil Municipal, légalement convoqués le seize septembre deux mille vingt-six, se sont réunis en séance ordinaire à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Madame Catherine GAY, Maire.

Etaient présents :
Mme Catherine GAY, Maire,
M. Jean-Luc ARMAND, Mme Martine VIAUD, M. Grégory LARCHER, Mme Patricia SAINT-VENANT, M. Benjamin THOUVIGNON, Mme Méloée GANGNEUX, M. Valentin GILLET DEBARRE, Mme Delphine CHERPI, Maires-adjoints
Mme Jocelyne LECROQ, Mme Sophie DANIAUD, Mme Aliette GEAIRON, M. Laurent DRÉANO, M. Jacques DEFENIN, Mme Aline LARGEAU, M. David-Alexandre MEUNIER, Mme Sandrine GAUTIER, M. Amaury GOUYETTE, Mme Coralie FLAIS, Mme Marie DABURON, M. Frédéric GRILLET, Mme Béatrice ODINK, Mme Julie RIOLLET et M. Alexis MOREAU, Conseillers Municipaux.

Pouvoirs : Néant

Absents excusés : M. Laurent MAURER, M. Cédric ANTONIAZZI, M. Alexandre ESTHER, M. Damien MICHAUD et Mme Alexandra PORCHERON.

Secrétaire de séance : Mme Patricia SAINT-VENANT

Madame la Maire explique que le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expérience et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. Il rappelle qu'il a été mis en place dans la collectivité par délibération n°2017-08-09 du 13 décembre 2017.

Dans un souci de valorisation des postes et dans la volonté que la collectivité soit plus attractive en termes de rémunération, Madame la Maire et l'équipe municipale souhaitent engager le chantier de rénovation du RIFSEEP et d'évolution de l'IFSE et du CIA.

Ce chantier ne pourra se concrétiser qu'en 2027, c'est pourquoi en 2026, Madame la Maire et l'équipe municipale ont proposé d'octroyer une gratification exceptionnelle de 250€ pour 2026.
Réglementairement, l'octroi de cette gratification ne peut s'effectuer que par le CIA, nécessitant de revoir à la hausse le montant plafond du CIA.

Par ailleurs, les nouveaux recrutements réalisés récemment implique de revoir le plafond du RIFSEEP. En effet, l'IFSE demandée ne peut actuellement pas lui être allouée au regard des montants inscrits dans notre délibération.
C'est pourquoi il est proposé de revaloriser à la hausse les montants plafonds du RIFSSEP afin d'octroyer le montant d'IFSE conforme à celui qui a été annoncé à la future DGS par l'autorité territoriale.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment son article L.2121-29 indiquant que le Conseil Municipal règle par ses délibérations les affaires de la commune ;
Vu le code général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L712-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n°2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
Vu le décret n°2010-997 du 26 aout 2010 modifié 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°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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération n°2021.11.06 du 16 novembre 2021 portant modification du RIFSEEP des services de la commune de MONTS ;

Vu les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois concernés, annexés au décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé ;
Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;
Vu le tableau des effectifs existant ;
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 14 septembre 2026 ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :
- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;
Considérant qu'il convient de revaloriser les montants des plafonds annuels de l'IFSE et du CIA de l'ensemble des groupes de fonctions afin de permettre respectivement de verser un montant d'IFSE conforme à la demande des nouveaux recrutés et de permettre le versement d'une part exceptionnelle de CIA à l'ensemble des agents sous conditions, et dans l'attente d'une refonte totale du dispositif ;

Le Conseil Municipal,
Après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité,

- **De modifier le RIFSEEP en adoptant** les dispositions suivantes :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

A. Définition

a) La part « sujétions »

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.
Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions et est liée au poste de l'agent. Elle est versée mensuellement.
Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :
- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

b) La part « régies »

Au sein de la part IFSE, une part spécifique « régies » est attribuée aux régisseurs titulaires, versée mensuellement sur la base du montant mensuel des avances/recettes de l'année N-1.
Au sein de la part IFSE, une part spécifique « régies » est attribuée aux régisseurs mandataires suppléants, dès lors que ceux-ci ont manipulé au moins une fois la régie dans l'année, versée mensuellement, sur la base de 70% de l'IFSE régie octroyée aux agents titulaires en référence au montant mensuel des avances/recettes de l'année N- 1, sur attestation établie par le régisseur titulaire.
Cette part « régies » de l'IFSE n'est pas dégressive en fonction des absences de l'agent.

B. Groupes de fonctions et montants

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.
L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.
Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.
Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire si celui-ci est plus avantageux.
Par conséquent, si l'IFSE est moins favorable à un agent par rapport au montant de l'IAT dont il bénéficiait en sa qualité d'agent de la ville de MONTS, la transposition à l'IFSE prévoit le maintien du montant.

Catégorie A : Attaché, directeur général des services

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel minimal de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE à l'Etat
Groupe A1	Directeur/ Directrice d'une collectivité …	6.577 €	19.200 €	36.210 €
Groupe A2	Directeur/ Directrice adjoint(e) d'une collectivité Référent fonctionnel Responsable de plusieurs services	4.877 €	17.600 €	32.130 €
Groupe A3	Responsable d'un service Chargé de mission Emploi rattaché à la direction	4.677 €	17.000 €	25.500€

Catégorie B : rédacteur, technicien, assistant de conservation du patrimoine

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel minimal de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE à l'Etat
Groupe B1	Responsable de plusieurs services	4.577 €	14 400 €	17.480 €
Groupe B2	Responsable de service de 0 à 10 agents Poste d'instruction avec expertise particulière Fonction de coordination ou de pilotage	3.777 €	13.800 €	16.015 €
Groupe B3	Chargé de mission Gestionnaire	2.977 €	12.700 €	14.650 €

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

Catégorie C : agent de maîtrise, ATSEM, adjoint administratif, adjoint technique

Groupes de fonctions		Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel minimal de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond de l'IFSE à l'Etat
Groupe C1	Sous – Groupe 1	Chef d'équipe	2.477 €	11.340 €	11.340 €
	Sous – Groupe 2	Adjoint au chef d'équipe Agent d'exécution avec responsabilité particulière Régisseur salle culturelle ATSEM	2.277 €	11.340 €	
Groupe C2		Agent d'exécution technique ou administrative, agent d'accueil, assistant, secrétaire administrative, ASVP	1.577 €	10.800 €	10.800 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents affectés sur un emploi à temps non complet. Pour les agents à temps partiel, les montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement. Le montant de l'IFSE est également proratisé à hauteur de la durée effective de travail lors d'un temps partiel thérapeutique.

C. Modulations, révision

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à la hausse comme à la baisse, obligatoirement dans les cas suivants et dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis dans la présente délibération :

- au minimum tous les 4 ans
- à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

D. Bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps incomplet et à temps partiel, affectés sur des postes dont le cadre d'emplois est éligible au RIFSEEP
- Les agents contractuels à temps complet, à temps incomplet et à temps partiel, affectés sur des postes dont le cadre d'emplois et le type de contrat sont éligibles au RIFSEEP

E. Règles applicables en cas d'absence

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, congés imputables au service (accident de service, accident de trajet, maladie professionnelle) ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité.
L'IFSE est suspendue en cas de service non fait (par exemple : absence injustifiée, grève, journée de carence …), de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, les montants versés demeurent acquis à l'agent.
La part IFSE est dégressive après 10 jours d'arrêt de travail, sur les 365 derniers jours (année glissante), pour l'ensemble du personnel toute catégorie confondue à hauteur de 1/30ème par jour d'absence (grève, service non fait, maladie ordinaire, congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée…)

F. Périodicité du versement de l'IFSE

Il est versé mensuellement sur la base de 1/12ème du montant annuel attribué.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

2. Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

A. Définition

Il s'agit de la seconde indemnité intégrée au RIFSEEP.
Facultatif, le CIA permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.
Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.
Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

B. Critères d'attribution

A l'appui de l'évaluation professionnelle, les critères retenus pour l'octroi du CIA se déclinent comme suit :

- remplacement d'un agent absent (surcroît de la charge de travail de l'agent qui pallie l'absence ou formation/tutorat de l'agent qui forme le (la) remplaçant(e)),
- la capacité d'initiatives à bon escient/force de propositions,
- la contribution active à la réalisation d'un objectif,
- une « part exceptionnelle » du CIA peut être octroyée pour tenir compte de la hausse des prix de la vie (hausse du prix des carburants, hausse de l'inflation…) sur demande de l'autorité territoriale. Dans ce cas, seront concernés les agents présents au moment du versement de la « part exceptionnelle » du CIA sous réserve d'avoir été présent au moins 6 mois dans l'année (365 jours) avant le versement.

Chaque année, chaque chef de service est invité à relayer auprès de son responsable de Pôle la liste des agents proposés, le montant envisagé et l'argumentaire correspondant pour chacun d'entre eux. Les responsables de Pôle sont ensuite conviés à présenter les demandes d'octroi du CIA pour l'ensemble des services de leur Pôle (y compris celles qui ont fait l'objet d'un 1er arbitrage par leur soin) auprès de la commission ad hoc composée de l'autorité territoriale, de la Direction Générale des Services et de la Direction des Ressources Humaines. L'autorité territoriale est décisionnaire.

C. Groupes de fonctions et montants

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP.

Néanmoins, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaire de la fonction publique territoriale, prévoit que lorsque les services de l'Etat 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'Etat.

La délibération n°2019.04.05 du 23 avril 2019 portant création d'un sous-groupe 1 dans le groupe A2 qui déterminait un montant maximum de CIA de 975€ n'a plus lieu d'être dans la mesure où le montant maximum du CIA octroyé est inférieur au montant plafond du groupe A2.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

Catégorie A : Attaché, directeur général des services

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond du CIA à l'Etat
Groupe A1	Directeur/ Directrice d'une collectivité …	1.940 €	6.390 €
Groupe A2	Directeur/ Directrice adjoint(e) d'une collectivité Référent fonctionnel Responsable de plusieurs services	1.790 €	5.670€
Groupe A3	Responsable d'un service Chargé de mission Emploi rattaché à la direction	1.740€	4.500€

Catégorie B : rédacteur, technicien, assistant de conservation du patrimoine

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond du CIA à l'Etat
Groupe B1	Responsable de plusieurs services	1.520 €	2.380 €
Groupe B2	Responsable de service de 0 à 10 agents Poste d'instruction avec expertise particulière Fonction de coordination ou de pilotage	1.420 €	2.185 €
Groupe B3	Chargé de mission Gestionnaire	1.320 €	1.995 €

Catégorie C : agent de maîtrise, ATSEM, adjoint administratif, adjoint technique

Groupes de fonctions		Emplois (à titre indicatif)	Montant annuel maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant annuel plafond du CIA à l'Etat
Groupe C1	Sous – Groupe 1	Chef d'équipe	1.120 €	1.260 €
	Sous – Groupe 2	Adjoint au chef d'équipe Agent d'exécution avec responsabilité particulière Régisseur salle culturelle ATSEM	1.110 €	
Groupe C2		Agent d'exécution technique ou administrative, agent d'accueil, assistant, secrétaire administrative, ASVP	1.090 €	1.200 €

Les montants annuels de référence du CIA définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet, qui a rempli les conditions durant toute l'année. Ils peuvent être réduits en fonction de la durée exercée des missions ouvrant droit à CIA et/ou prorata de la durée effective du travail pour les agents affectés sur un emploi à temps non complet. Toutefois, sur proposition du chef de service, il est possible de verser la CIA sans affecter de proratisation, notamment pour la part exceptionnelle du CIA. Le montant du CIA est proratisé à hauteur de la durée effective de travail lorsque les missions ouvrant droit à CIA ont été effectuées lors d'un temps partiel thérapeutique.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

D. Bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps incomplet et à temps partiel, affectés sur des postes dont le cadre d'emplois est éligible au RIFSEEP, et sous réserve de remplir les conditions d'octroi telles que précisées à la section 2.B de la présente délibération.
- Les agents contractuels à temps complet, à temps incomplet et à temps partiel, affectés sur des postes dont le cadre d'emplois et le type de contrat est éligible au RIFSEEP, et sous réserve de remplir les conditions d'octroi telles que précisées à la section 2.B de la présente délibération.

E. Périodicité du versement

L'institution du CIA est obligatoire. Son versement, en revanche, reste facultatif. Il sera versé annuellement en une ou deux fois. Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.
L'attribution du CIA s'appuyant sur l'entretien professionnel, il sera versé en une fois, au cours du 1er semestre de l'année N pour l'année N-1.
A titre exceptionnel, la « part exceptionnelle » du CIA pourra être versée séparément et en dehors du versement de la part « classique » du CIA du 1er semestre.

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

3. Récapitulatif des différents montants du RIFSEEP par groupes de fonctions

CATEGORIE A

Groupe	Fonctions	Montant minimum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montants Plafonds annuels retenus par la collectivité			Montants Plafonds annuels réglementaires (FPE)		
			Montant maximum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant plafond RIFSEEP retenu par l'organe délibérant (IFSE + CIA)	Montant plafond de l'IFSE à l'Etat	Montant plafond du CIA à l'Etat	Montant plafond RIFSEEP à l'Etat (IFSE + CIA)
A1	Directeur/ Directrice d'une collectivité …	6.577 €	19 200 €	1 940 €	21 140 €	36.210 €	6.390 €	42.600 €
A2	Directeur(trice) adjoint(e) d'une collectivité Référent fonctionnel Responsable de plusieurs services	4.877 €	17 600 €	1 790 €	19 390 €	32.130 €	5.670 €	37.800 €
A3	Responsable d'un service Chargé de mission Emploi rattaché à la direction	4.677 €	17 000 €	1 740 €	18 740 €	25.500 €	4.500 €	30.000 €

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

CATEGORIE B

Groupe	Fonctions	Montant minimum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montants Plafonds annuels retenus par la collectivité			Montants Plafonds annuels réglementaires (FPE)		
			Montant maximum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant plafond RIFSEEP retenu par l'organe délibérant (IFSE + CIA)	Montant plafond de l'IFSE à l'Etat	Montant plafond du CIA à l'Etat	Montant plafond RIFSEEP à l'Etat (IFSE + CIA)
B1	Responsable de plusieurs services	4.577 €	14 400 €	1 520 €	15 920 €	17.480 €	2.380 €	19.860 €
B2	Responsable de service de 0 à 10 agents Poste d'instruction avec expertise particulière Fonction de coordination ou de pilotage	3.777 €	13 800 €	1 420 €	15 220 €	16.015 €	2.185 €	18.200 €
B3	Chargé de mission Gestionnaire	2.977 €	12 700 €	1 320 €	14 020 €	14.650 €	1.995 €	16.645 €

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

CATEGORIE C

Groupe		Fonctions	Montant minimum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montants Plafonds retenus par la collectivité			Montants Plafonds réglementaires (FPE)		
				Montant maximum de l'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant maximum du CIA retenu par l'organe délibérant	Montant plafond RIFSEEP retenu par l'organe délibérant (IFSE + CIA)	Montant plafond de l'IFSE à l'Etat	Montant plafond du CIA à l'Etat	Montant plafond RIFSEEP à l'Etat (IFSE + CIA)
C1	Sous groupe 1	Chef d'équipe	2.377 €	11 340 €	1 120 €	12 460 €	11.340 €	1.260 €	12.600 €
	Sous groupe 2	Adjoint au chef d'équipe Agent d'exécution avec responsabilité particulière Régisseur salle culturelle ATSEM	2.277 €	11 340 €	1 110 €	12 450 €			
C2		Agent d'exécution technique ou administrative, agent d'accueil, assistant, secrétaire administrative, ASVP	1.577 €	10 800 €	1090 €	11 890 €	10.800 €	1.200 €	12.000 €

Envoyé en préfecture le 28/09/2026
Reçu en préfecture le 28/09/2026
Publié le
ID : 037-213701592-20260922-20260717B-DE

- **D'abroger** la délibération n°2021.11.06 du 16 novembre 2021 portant modification du RIFSEEP des services de la commune de MONTS ;

- **De préciser** que ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à partir du 1er octobre 2026 ;

- **De dire** que Madame la Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;

- **De préciser** que l''attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ;

- **De dire** qu'en application des dispositions de l'article R.421-1 du Code de Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou de sa notification. Le Tribunal Administratif peut être saisi par voie postale (28 rue de la Bretonnerie 45057 Orléans Cedex 1) ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.

Pour extrait conforme,

La secrétaire de séance,
Patricia SAINT-VENANT

Signé électroniquement par : Patricia SAINT-VENANT
Date de signature : 27/09/2026
Qualité : Monts - Secrétaire de séance

La Maire,
Catherine GAY

MAIRIE DE MONTS - 37260 (Indre-et-Loire)

Signé électroniquement par : Catherine GAY
Date de signature : 28/09/2026
Qualité : Monts - Maire