

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
AU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE MONS**

<b>Nombre de membres en exercice</b>	<b>: 19</b>
<b>Nombre de membres présents</b>	<b>: 18</b>
<b>Absent excusé ayant donné procuration</b>	<b>: 01</b>
<b>Absent</b>	<b>: 00</b>

**Date de la convocation : 13 mai 2026**

L'an deux mille vingt-six, le **mercredi 20 mai à 20h00**, le Conseil Municipal de la commune de Mons, légalement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle du Conseil Municipal de la commune de Mons, sous la présidence de Monsieur Bernard PROUST, Maire de Mons.

**18 membres étaient présents :**

Elodie AUMONIER ; Philippe BOUTONNET ; Laurence DERROISNE ; Véronique DOITTAU ; Jean-Luc FABRE ; Alain GALY ; Franck LAURENT ; Frédérique LION ; Fabrice MIOT ; Julie PONTONNIER, Vincent PORTOLA ; Bernard PROUST ; Alain REBINGUET ; Florence SALETTES ; Laurence SAMSON ; Arnaud SAUGERAS ; Jean-François SOLA ; Christiane ZIEGLER.

**1 membre absent ayant donné procuration :**

Solange HOLLARD a donné procuration à Jean-Luc FABRE.

**Secrétaire de séance : Philippe BOUTONNET**

**DÉLIBÉRATION N° 37/2026 RELATIVE A L'ACTUALISATION DES CONDITIONS  
D'OCTROI DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,  
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)**

**Rapporteur : Monsieur Alain REBINGUET**

*Vu le Code général des collectivités territoriales,*

*Vu le Code général de 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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,*

*Vu 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'Etat,*

*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° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,*

*Vu l'avis du comité social territorial en date du 17/02/2025,*

*Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),*

**Monsieur le rapporteur propose à l'assemblée délibérante d'actualiser l'application du RIFSEEP et ses critères d'attribution :**

**MARGOT**

**600 euros**

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ;
- aux agents contractuels de droit public ;

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;

**Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés annuels ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- le temps partiel thérapeutique.
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

### Article 3 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	Niveau des collaborateurs encadrés : cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...

<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	Déterminant, fort, modéré, faible
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste

<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	<b>Expérience professionnelle</b>	Nombre d'années d'expérience dans le poste

	<b>Critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Risque d'agression physique</b>	Fréquence du risque d'agression physique : Fréquent, ponctuel, rare.
	<b>Risque d'agression verbale</b>	Fréquence du risque d'agression verbale : Fréquent, ponctuel, rare.
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	Fréquence d'exposition aux risques de contagions : Fréquent, ponctuel, rare.
	<b>Risque de blessure</b>	Gravité du risque de blessure : très grave, grave, légère.

<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	<b>Variabilité des horaires</b>	Fréquence de la variabilité des horaires : fréquent, ponctuel, rare, sans objet.
	<b>Contraintes météorologiques</b>	Niveau de contraintes météorologiques : fortes, faibles, sans objet.
	<b>Travail posté</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
	<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
<b>Expérience professionnelle</b>	<b>Expérience dans d'autres domaines</b>	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	<b>Connaissance de l'environnement de travail</b>	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au minimum, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

#### **Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer

<b>fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre.

Concernant les indisponibilités, le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

**Article 7 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
B	B1	Techniciens territoriaux	Responsable de service(s)	6 500 € (88%)	886 € (12%)	7386 €

**Article 8 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emplois des adjoints techniques :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
C	C1	Adjointes techniques territoriaux	Responsable de service(s)	6000 € (90%)	667 € (10%)	6667 €
	C2	Adjointes techniques territoriaux	Agent d'exécution	3 600 (90%)	400 (10%)	4000 €

**Article 8 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
C	C1	Agents de maîtrise	Responsable de service(s)	6000 € (90%)	667 € (10%)	6667 €

**Article 9 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emploi des ATSEM :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
C	C2	ATSEM	Agent d'exécution	3 600 (90%)	400 (10%)	4000 €

**Article 10 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emploi des attachés :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
A	A1	Attachés territoriaux	DGS	10 200 (85%)	1 800 (15%)	12 000 €

**Article 11 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emploi des rédacteurs :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
B	B1	Rédacteurs territoriaux	Régisseur des dépenses et des recettes	6 500 € (88%)	886 € (12%)	7386 €

**Article 12 :** Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA) pour le cadre d'emploi des adjoints administratif :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Montants max annuels IFSE+CIA
C	C1	Adjoints administratifs territoriaux	Officier d'Etat civil délégué	6000 € (90%)	667 € (10%)	6667 €

### **Article 13 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par 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'État.

**Entendu l'exposé et après en avoir délibéré, le conseil municipal décide :**

**Article 1 : d'actualiser** le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

**Article 2 : d'autoriser** le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

**Article 3 :** Les délibérations antérieures relatives au RIFSEEP, soit la délibération n°11/2019 relative à la mise en place du RIFSEEP et les délibérations n°26/2022, n°01/2024, n°08/2024 n°38/2024 relative l'actualisation du RIFSEEP, sont **abrogées** à compter de cette entrée en vigueur.

**Article 14 :** de prévoir et **d'inscrire** les crédits correspondants à partir du budget 2026.

**VOTE : Unanimité**

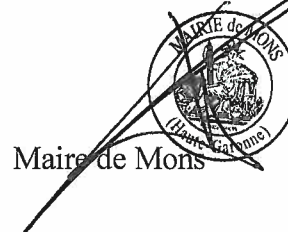
Fait à Mons, le 20 mai 2026

Philippe BOUTONNET



Secrétaire de Séance

Bernard PROUST



Maire de Mons

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>