



EXTRAIT DU
REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du
JEUDI 3 JUILLET 2025 à 19 h 00
Salon d'honneur de l'Hôtel de Ville

OBJET : D18 - Révision des dispositions réglementaires du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP)

Date de convocation : 27 juin 2025

Nombre de conseillers en exercice : 29

Nombre de présents : 21

Françoise MESNARD, Maire, Cyril CHAPPET, Myriam DEBARGE, Matthieu GUIHO, Jocelyne PELETTE, Jean MOUTARDE, Marylène JAUNEAU, Philippe BARRIERE, Mathilde MAINGUENAUD, Adjoints ;

Anne DELAUNAY, Anne-Marie BREDECHE, Denis PETONNET, Pascale GARDETTE, Catherine BAUBRI, Patrice BOUCHET, Michel LAPORTERIE, Fabien BLANCHET, Sabrina THIBAUD, Médéric DIRAISON, Julien SARRAZIN, Micheline JULIEN, formant la majorité des membres en exercice.

Excusés ayant donné pouvoir : 3

Arthur AUGER à Philippe BARRIERE ; Natacha MICHEL à Marylène JAUNEAU ; Gaëlle TANGUY à Anne DELAUNAY ;

Absents excusés : 3

Henoch CHAUVREAU ; Sandrine RONTET-DUCOURTIOUX ; Pierre-Michel MARCH

Absents : 2

Patrick BRISSET ; Houria LADJAL

Présidente de séance : Françoise MESNARD

Secrétaire de séance : Jean MOUTARDE

Mme la Maire constate que le quorum (15) et ouvre la séance.

**D18 - Révision des dispositions réglementaires du Régime indemnitaire
tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise
et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP)****Rapporteur : Mme Myriam DEBARGE**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1, L712-2, L714-4 à L714-13 et L. 822-3 ;

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

Vu le décret n°97-1259 du 29 décembre 1997 relatif aux régies de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités locales et des établissements publics locaux ;

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, modifié, 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 permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptes publics ;

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 7 juillet 2017 modifiant la délibération relative au régime indemnitaire des agents de la Ville du 26 mai 2016, dans l'attente de la mise en place du nouveau dispositif du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la délibération du Conseil municipal du 12 décembre 2019 instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), depuis le 1^{er} janvier 2020 ;

Vu la délibération D11 du Conseil municipal du 12 décembre 2024 mettant à jour le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) ;

Vu la spécificité des fonctions exercées par les agents relevant des différents cadres d'emplois de police municipale (PM) et de l'absence de corps équivalent au sein de la fonction publique de l'État, le RIFSEEP composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel, n'a pas été rendu applicable aux fonctionnaires de police municipale.

Considérant l'avis favorable du Comité social territorial en sa séance du 24 juin 2025 ;

Depuis le 1^{er} mars 2025, la réglementation prévoit que l'ensemble de la rémunération (Traitement de base et primes incluses) des agents placés en congé de maladie ordinaire (CMO) fasse l'objet pendant les 3 premiers mois d'une retenue de 10 %.

Les dispositions adoptées par la Ville de Saint-Jean-d'Angély relatives aux règles d'attribution du RIFSEEP à ses agents Ville prévoient les abattements suivants :

- de 15 jours à 30 jours inclus dans l'année : Retenue de 5 % sur les primes,
- de 31 jours à 59 jours inclus dans l'année : Retenue de 10 % sur les primes,
- de 60 jours à 90 jours inclus dans l'année : Retenue de 20 % sur les primes.

Le maintien de ces abattements conduirait à un effet cumulatif sur le régime indemnitaire des agents : - 10 % du fait des règles nationale auxquels s'ajouterait l'abattement prévu dans le cadre des règles de versement du RIFSEEP.

Afin d'éviter cet effet cumulatif, il a été proposé au CST du 24 juin 2025 de supprimer les retenues sur régime indemnitaire en fonction du nombre de jours d'arrêt maladie prévues dans le cadre du RIFSEEP.

Parallèlement, la délibération relative au RIFSEEP prévoit actuellement une diminution du régime indemnitaire des agents en fonction du nombre d'arrêts maladie dans l'année selon les modalités suivantes :

- à partir de 2 arrêts dans l'année : Retenue de 5 % supplémentaire sur les primes
- entre 3 et 5 arrêts dans l'année : Retenue de 20 % supplémentaire sur les primes.
- à partir de 6 arrêts dans l'année : Retenue de 30 % supplémentaire sur les primes.

Ces dispositions avaient pour objet de lutter contre la multiplication des arrêts de courte durée qui ont un effet très disruptif sur le fonctionnement d'un service.

Au regard des données relatives aux arrêts maladie issues du bilan social, il apparaît que ce type d'arrêts de courte durée est très faible.

Aussi, à la demande des représentants du personnel au sein du CST, il est proposé de supprimer cette règle, étant précisé qu'en cas de constat d'une augmentation significative des données relatives à ce type d'arrêt maladie, il pourra être proposé de réinstaurer ces règles d'abattements.

La présente délibération a donc pour objet de mettre à jour les nouvelles règles de modulation du régime indemnitaire en cas de congé maladie ordinaire et notamment en son article 8, 1°) ;

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF RIFSEEP (IFSE et CIA)

Conformément au principe de parité prévu par le CGFP, le RIFSEEP (IFSE et CIA) est appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la commune, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative :
 - Les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs ;
- Filière sociale :
 - Les assistants socio-éducatifs ;
- Filière sportive :
 - Les conseillers des Activités Sportives et Physiques (APS) et les éducateurs des APS ;
- Filière animation :
 - Les animateurs ;
- Filière technique :
 - Les ingénieurs, les techniciens, les agents de maîtrise et les adjoints techniques ;
- Filière culturelle :
 - Les attachés de conservation du patrimoine, les bibliothécaires, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et les adjoints du patrimoine.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant du CGFP et occupant un emploi permanent au sein de la Ville.

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

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES CADRES D'EMPLOIS NON ASSUJETTIS AU RIFSEEP

- **Filière sécurité**

Une délibération spécifique régit l'instauration de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), régime indemnitaire affecté aux cadres d'emplois des Chefs de service et des Agents de Police municipale.

- Filière culturelle

Des délibérations spécifiques régissent l'attribution de l'Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE), régime indemnitaire affecté aux cadres d'emplois des professeurs et des assistants d'enseignement artistique de la Ville.

ARTICLE 3 : PARTS ET PLAFONDS DU RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la Ville et selon les groupes de fonction définis par 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.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la Ville.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE et CIA) par cadre d'emploi est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 4 : CUMULS POSSIBLES**Primes et indemnités communes à l'ensemble des filières et des cadres d'emplois**

Le RIFSEEP est exclusif. Toutefois, l'arrêté en date 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 **précise que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités et primes compensant 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 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

La part fixe du RIFSEEP (IFSE) est cumulable avec les indemnités et primes forfaitaires prévues par les textes en vigueur :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail :
 - o L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS ;
 - o L'indemnité horaire pour travaux complémentaires – IHTC,

Une délibération spécifique régit les conditions d'indemnisation des travaux complémentaires et supplémentaires.

- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaires pour élections – IFCE ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- La nouvelle bonification indiciaire – NBI ;
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), supplément familial de traitement, etc.) ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ;
- Les frais de représentation des emplois fonctionnels ;
- L'indemnité de responsabilité de DGS.

Indemnité de manquement de fonds

L'indemnité de manquement de fonds est versée en complément de la part fonction « IFSE » et peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

L'agent nommé, après avis favorable du comptable public, doit faire l'objet d'un arrêté individuel, permettant ainsi le versement d'une indemnité annuelle de responsabilité.

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tend à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Ces fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la Ville :

2) Filières et fonctions

- Filière administrative :
 - Directeur Général des Services (DGS) ;
 - Directeur de pôle ;
 - Chef de service ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Chargé de mission administrative ;
 - Secrétaire ;
 - Gestionnaire ;
 - Agent de gestion administrative ;
 - Agent d'accueil ;

- Filière sociale :
 - Chef de service ;
- Filière technique :
 - Directeur de pôle ;
 - Chef de service ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Chef d'équipe ;
 - Agent d'exécution technique ;
 - Gardien / Surveillant ;
- Filière culturelle :
 - Chef de service ;
 - Chargé de mission ;
 - Adjoint au Chef de service ;
 - Responsable de secteur culturel ;
 - Agent de gestion du patrimoine.

3) Critères professionnels

La constitution de l'IFSE s'évalue à la lumière de critères professionnels définis comme suit par le Copil RIFSEEP :

- **Niveau d'encadrement :**
 - Aucun encadrement ;
 - Encadrement d'agents de filières différentes ;
 - Encadrement d'agents de même filière ;
 - Nombre d'agents encadrés (+ de 30) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 16 à 30) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 6 à 15) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 4 à 5) ;
 - Nombre d'agents encadrés (de 1 à 3).
- **Niveau de qualification attendue par poste :**
 - Sans diplôme ;
 - De BEP à niveau Bac ;
 - De Bac à Bac+2 ;
 - Bac+3 et plus ;
 - Certification ou qualification spécifique.
- **Niveau d'expérience professionnelle attendue sur le poste :**
 - Faible expérience exigée sur le poste ;
 - Expérience intermédiaire exigée sur le poste ;
 - Forte expérience exigée sur le poste.
- **Technicité et Expertise nécessaires à l'exercice des fonctions :**
 - Aucune expertise et technicité particulière ;
 - Spécialisation (paie, prévention, etc.) ;
 - Expert / référent dans un domaine ;

- Expert / référent dans plusieurs domaines ;
 - Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique ;
 - Forte expertise exigée sur le poste.
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
- Aucune sujétion particulière ;
 - Horaires décalés ;
 - Travail de nuit ;
 - Travail en contact avec du public difficile ;
 - Travail régulier week-end et jours fériés ;
 - Intervention habituelle dans au moins 2 services distincts ;
 - Horaires variables ;
 - Travaux supplémentaires sans IHTS ;
 - Intervention ponctuelle hors temps de travail ;
 - Collaboration étroite avec les Élus ;
 - Nombreuses relations externes (partenaires institutionnelles, extérieures) ;
 - Nombreuses relations internes (transversalité) ;
 - Travaux dangereux ou insalubres ;
 - Travaux en plein air récurrent ;
 - Effort physique répétitif.

4) Détermination des groupes de fonctions

La combinaison de ces différents critères conduise à l'élaboration de groupes de fonctions

Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se décline comme suit pour la Ville :

- Catégorie A : 4 groupes d'emplois ;
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois ;
- Catégorie C : 2 groupes d'emplois.

ARTICLE 6 : MAINTIEN INDIVIDUEL DE L'IFSE

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

ARTICLE 7 : CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions, etc.) ;

- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours, etc.) ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

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

ARTICLE 8 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

1) Congé de maladie ordinaire (CMO)

En cas de CMO, les abattements suivants sont appliqués à l'IFSE :

- L'abattement réglementaire s'applique au régime indemnitaire à proportion du traitement indiciaire brut selon les règles générales applicables aux agents publics.

2) Autres situations

Les primes cessent d'être versées pour :

- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office ;
- Les agents en congé parental ;
- Les agents exclus temporairement de leurs fonctions.

Les primes sont maintenues pour :

- Les agents en congés annuels ;
- Les agents en congé de maternité, de paternité, congés d'adoption ;
- Les agents en congé d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- Les agents en congés de grave maladie, longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents en le temps partiel thérapeutique.

ARTICLE 9 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel et fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- admis à exercer leurs fonctions à temps partiel ;
- occupant un emploi à temps non complet ;
- quittant l'établissement ;
- recrutés par la Ville en cours d'année ;

sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 10 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**1) Principe**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- L'engagement professionnel ;
- La manière de servir ;
- La performance ;
- Les résultats.

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et, après consolidation et harmonisation des propositions des évaluateurs.

2) Déclinaison

Tous les ans, des objectifs seront fixés à chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement et sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles personnelles.

L'atteinte de ses objectifs sera appréciée lors de l'entretien professionnel annuel et déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par le Conseil municipal.

Des circonstances difficiles d'exercice des missions des agents comme par exemple la crise sanitaire de 2020 seront également prises en compte dans la fixation du montant de cette prime.

ARTICLE 11 : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

La reconduction du montant du CIA attribué à chaque agent n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel versé au 1^{er} trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

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

ARTICLE 12 : MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA

En ce qui concerne le CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Un service effectif de 6 mois minimum sera nécessaire pour une ouverture de droit au versement du CIA.

Le CIA sera calculé au prorata des mois travaillés sur les périodes de versement.

ARTICLE 13 : ACCOMPAGNEMENT DANS LA MISE EN ŒUVRE DU CIA

Pour permettre la déclinaison opérationnelle du CIA, une attention particulière sera apportée à la formation des agents évaluateurs et à l'information de l'ensemble des agents quant à la qualité et l'importance de la fixation des objectifs dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

La définition d'un objectif doit être, en effet, spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporelle (SMART) et partagée par tous.

A cet effet, les formations des évaluateurs seront organisées au bénéfice des agents. Les besoins seront actualisés chaque année.

ARTICLE 14 : COPIL RH

Le Copil est composé de :

- deux élus ;
- deux représentants du personnel ;
- deux représentants de l'administration.

Le Copil définit et valide la déclinaison de chaque étape du dispositif RIFSEEP.

Le Copil constitue une instance de recours et peut être saisi en cas de désaccord.

En ce qui concerne la cotation des postes - sous-commission de consultation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur les modifications de la cotation des fiches de postes des agents de la Ville sur poste permanent.

En ce qui concerne l'évaluation annuelle professionnelle - sous-commission d'harmonisation

Le Copil a pour but d'émettre un avis consultatif sur la qualité et l'objectivité des objectifs fixés et sur le choix du niveau de réalisation des objectifs.

La mise en œuvre du RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'une réactualisation du règlement intérieur de la Ville.

Il est proposé au Conseil municipal :

- d'approuver les mises à jour réglementaires à la délibération du 3 juillet 2025 du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) des personnels de la Ville, selon les modalités fixées ci-dessus ;
- de charger Madame la Maire et le Service de gestion comptable de Saint-Jean-d'Angély (SGC), chacun pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération ;

- d'autoriser Madame la Maire ou son représentant à signer tout document y afférent.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

Le Conseil municipal, après délibération,

ADOpte les propositions de Mme le Rapporteur, à l'unanimité des suffrages exprimés (24) :

- Pour : 24
- Contre : 0
- Abstention : 0
- Ne prend pas part au vote : 0

Pour extrait conforme,
La Maire,
Conseillère régionale,
Françoise MESNARD



Le Secrétaire de séance,
Jean MOUTARDE

Cette décision pourra faire l'objet d'un recours administratif ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.