

COMPTES RENDU DES DELIBERATIONS

--
CONSEIL MUNICIPAL
DU VENDREDI 23 MAI 2025

Le Maire certifie que cette délibération a été affichée à la porte de la Mairie le 24 mai 2025.

L'an deux mil vingt-cinq, le vingt-trois mai vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de DIEPPE SOUS DOUAUMONT, étant assemblé en session ordinaire au lieu habituel de ses séances, après convocation légale faite le 14 mai, sous la présidence de Jean-Christophe PATON, maire en exercice.

Membres en exercice	Membres présents	Membres absents	Pouvoirs de vote
10	7	3	0

PRESENTS Jean-Christophe PATON, Louïsette VAUTRIN-JECKEL, Alain MACEL, Patrick TOUSSAINT, Léa SPINELLI, Coralie LEGRAND, Jean-Michel PREVOT
ABSENTS Thierry GERAUX, Marc AGAUGUE, Pierre MUTELET
POUVOIRS /
SECRETAIRE Léa SPINELLI

2025-17 / Budget primitif 2025

annule et remplace la délibération 2025-11 du 28.03.2025

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal que le budget primitif 2025 tel que voté le 28.03.2025 est pour la première année voté par opération en investissement. Par conséquent les restes à réaliser 2024 reportés au budget primitif 2025 sans individualisation en opération avaient été ventilés dans les opérations 102 et 108.

Le Service de Gestion Comptable ayant rappelé l'obligation de faire figurer les restes à réaliser tels qu'ils ont été déterminés en fin d'exercice 2024, le budget primitif 2025 doit donc être corrigé comme suit :

Section	Sens	Total	Équilibre / suréquilibre
Fonctionnement	Dépenses	108 164.00 €	+ 229 717.24 €
	Recettes	337 881.24 € <i>dont report 188 961.24 €</i>	
Investissement	Dépenses	617 184.30 € <i>dont RAR 21 284.30 €</i>	0.00 €
	Recettes	617 184.30 € <i>dont RAR 0.00 €</i>	

La nomenclature M57 prévoit que dans la limite fixée par le conseil à l'occasion du vote du budget et sans dépasser 7,5 % des dépenses réelles de chacune des sections (art. L.5217-10-6 du CGCT), l'assemblée délibérante peut déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder à des mouvements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel. Dans ce cas, l'assemblée délibérante est informée de ces mouvements de crédits lors de sa plus proche séance.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, et à l'unanimité,

- **Valide** le vote du budget par chapitre en fonctionnement et par opération en investissement
- **Approuve** le budget primitif 2025 tel que détaillé ci-dessus.
- **Autorise** M. le Maire à procéder sur le budget 2025 à des virements de crédits de chapitre à chapitre, à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel, dans la limite de 7.5 % des dépenses réelles de chaque section.

2025-18 / Décision modificative n°1

Conformément à l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable à la commune de Dieppe sous Douaumont, Monsieur le Maire propose au Conseil Municipal la décision modificative n°1 suivante afin d'ajuster les crédits votés lors du budget primitif 2025 :

Sens	Article (chap)	Opération	Intitulé	Montant
DI	203 (20)	Sans	Frais d'études et recherche	- 17 500.00
DI	231 (23)	Sans	Immobilisations corporelles	- 3 784.30
RI	1641 (16)	Sans	Emprunt	- 17 784.30
RI	1348 (13)	Sans	Autres	- 3 500.00
Investissement - Équilibre de la décision modificative				0.00

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, et à l'unanimité,

- **décide** de procéder à la décision modificative n°1 telle qu'exposée par le Maire

2025-19 / Mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

abroge la délibération n°2024-16 du 11.10.2024

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le décret n°91-875 du 6.09.1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26.01.1984 précitée,

VU le décret n°2010-997 du 26.08.2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

VU le décret n°2014-513 du 20.05.2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU les textes relatifs à la mise en place du RIFSEEP dans certains corps d'Etat et permettant la transposition dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Meuse en date du 03.04.2025

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

La circulaire NOR RDF1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget précise les conditions de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la Fonction Publique d'Etat.

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

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, qui est une part fixe déterminée en appréciant la place de l'agent au sein de l'organigramme et les spécificités de sa fiche de poste, ainsi que son expérience professionnelle
- le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, qui est une part facultative et variable fixée au regard de la manière de servir de l'agent examinée grâce à des critères d'évaluation établis par l'entretien professionnel, ainsi, qu'en fin de carrière, à la préparation de la transmission des savoirs.

Le RIFSEEP a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités versées antérieurement, sauf celles limitativement énumérées par décret et il est exclusif de tout autre régime indemnitaire lié à la manière de servir. En revanche, l'IFSE est cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, ...), les primes versées au titre de l'article L714-11 du Code Général de la Fonction Publique (ex-article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, heures d'intervention sous astreintes) et la prime de responsabilité.

ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est applicable, après décision individuelle, au profit :

- des agents titulaires,
- des agents stagiaires,
- des agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent. Les agents contractuels sur des postes non permanents et les contractuels de droit privé sont exclus du dispositif RIFSEEP.

A titre indicatif, les cadres d'emplois de la collectivité concernés à ce jour par le RIFSEEP sont :

- Filière administrative : rédacteurs, adjoints administratifs
- Filière technique : adjoints techniques

ARTICLE 3 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION

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

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les emplois sont répartis en 3 groupes, en lien avec la catégorie hiérarchique :

Cat.	Grp	Fonctions	Cadres d'emplois concernés
B	B3	Emploi de secrétaire général de mairie : gestion de tâches multiples nécessitant expertise et polyvalence	Rédacteur
C	C1	Emploi de secrétaire général de mairie : gestion de tâches multiples nécessitant expertise et polyvalence	Adjoint administratif, Adjoint technique
	C2	Emplois d'exécution ou nécessitant un degré d'expertise faible	

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES MONTANTS PLAFOND (IFSE et CIA)

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés au regard de leur appartenance à un groupe de fonctions, dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants indiqués ci-dessous concerne les agents à temps complet, présents 12 mois ; ils doivent être proratisés au regard de la durée hebdomadaire de service de l'agent et du temps de présence.

Groupes	IFSE annuel maxi (agent non logé)	CIA annuel maxi	RIFSEEP annuel maxi
B3	14 650	1 995	16 645
C1	11 340	1 260	12 600
C2	10 800	1 200	12 000

ARTICLE 5 : INDEMNITE DE FONCTION DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

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

Le montant individuel dépendra du niveau de responsabilités, d'expertise ou des sujétions auxquelles l'agent est confronté dans l'exercice de ses missions, mais également de son expérience professionnelle et de sa capacité à valoriser et exploiter ses acquis.

L'IFSE est attribuée par arrêté individuel.

Le montant mentionné dans l'arrêté attributif sera le montant pour un poste à temps complet et un agent présent toute l'année. En cas de temps non complet ou partiel, tout comme en cas d'arrivée de l'agent en cours d'année, le montant est proratisé.

Elle est versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonction, de changement de grade ou, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, tous les 4 ans.

ARTICLE 6 : COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est basé sur la valeur professionnelle de l'agent et sa manière de servir, appréciation effectuée au vu des résultats de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle de l'année N qui se tiendra en novembre.

Il est attribué aux bénéficiaires de l'IFSE.

Son montant n'est donc jamais « acquis » d'une année sur l'autre, mais il est déterminé par l'autorité territoriale chaque année, sur la base de l'entretien annuel d'évaluation, qui peut considérer les critères suivants (liste non exhaustive et purement indicative) :

Agents de catégorie B	Atteinte des objectifs Maîtrise du cadre technique et réglementaire Capacité à traduire en actions adaptées les consignes reçues Savoir émettre des propositions Capacité à synthétiser les informations et les analyser Capacité de conseil et d'assistance à la hiérarchie et aux élus Volonté d'évoluer dans l'exercice de ses missions (formation) <i>Capacité à piloter, animer, organiser une équipe (agents encadrants)</i> <i>Capacité à mobiliser et valoriser les compétences (agents encadrants)</i>
-----------------------	---

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

Le CIA est attribué par l'adoption d'un arrêté individuel.

Le montant mentionné dans l'arrêté attributif sera celui concernant un agent à temps complet, présent toute l'année.

Le CIA est versé une seule fois par an, avec la rémunération de décembre. Le premier versement du CIA n'interviendra qu'à compter de l'année 2025.

ARTICLE 7 : MAINTIEN, RÉDUCTION OU SUSPENSION DE L'IFSE et DU CIA

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et agents contractuels de l'État a été publié au journal officiel du 29 juin 2024. Il modifie notamment le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 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 en y ajoutant un article 2-1 qui prévoit le maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de congés de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM).

Sont ainsi applicables les règles suivantes :

Congé	IFSE	CIA
Congé de maladie ordinaire Congé de longue maladie / grave maladie CITIS Temps partiel pour raison thérapeutique Période de préparation au reclassement Congés liés aux responsabilités parentales*	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement	Pas d'impact
Congé de longue durée	Suspension	Pas d'impact

** il s'agit des congés de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

Dans l'hypothèse d'une requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou en congé de longue durée, l'agent conserve le bénéfice de primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification (c'est-à-dire des primes et indemnités perçues durant le congé de maladie ordinaire).

Ce principe s'applique également lors de la requalification d'un congé de longue maladie en congé de longue durée, l'agent conservant alors le bénéfice des primes et indemnités versées durant le congé de longue maladie.

Néanmoins, il n'est pas possible de cumuler les primes et indemnités maintenues au titre du congé de maladie ordinaire et du congé de longue maladie.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

- **décide** la mise en œuvre du RIFSEEP pour le personnel communal
- **charge** le maire de déterminer les attributions individuelles par arrêté.

Le Maire
Jean-Christophe PATON

