

**PROCES VERBAL DE SEANCE
DU CONSEIL MUNICIPAL****Séance du Vendredi 28 novembre 2025 à 19h30**

L'an deux mil vingt-cinq le 28 novembre à 19 heures 30 minutes, le Conseil Municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Patrick DUCROIZET, Maire.

NOMBRE DE MEMBRES			
EN EXERCICE	PRÉSENTS	POUVOIR	VOTANTS
10	8	1	9
DATE DE LA CONVOCATION			
24/11/2025			

PRÉSENTS

- M. Patrick **DUCROIZET**, Mme Estelle **BUSTIN**, Mme Carole **BIC**, M. Didier **FAYOL**, M. Médéric **PETIT**, Mme Edith **DENIAU**, M. Michel **TAILLÉE**, Mme Anne-Marie **MANSON**

ABSENTS EXCUSÉS**POUVOIRS**

- M. Philippe **MONGREVILLE** a donné pouvoir à Mme Estelle **BUSTIN**

ABSENT :

M. Yvan **BLANCAN**

SECRÉTAIRE DE SÉANCE

- Mme Estelle **BUSTIN**

1. Approbation du procès-verbal du 05 septembre 2025

Monsieur le Maire demande si quelqu'un souhaite faire part de ses remarques sur ce PV.
Le procès-verbal de la séance du 05 septembre 2025 est adopté à l'unanimité.

2. Délibération 1 : GRH – Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) N°01-11/2025

Rapporteur : Monsieur Patrick DUCROIZET, Maire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
VU l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;
VU les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;
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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;
VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
VU l'avis favorable préalable à la délibération du Comité Social territorial en date du 18 novembre 2025,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Maire propose à l'assemblée de réviser, le régime indemnitaire RIFSEEP composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel occupant un emploi permanent du tableau des effectifs.

La collectivité de Vaux sur Eure a engagé en 2018 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

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

Elle constitue la part principale du RIFSEEP.

L'IFSE sera versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que du niveau d'expertise.

Le montant du plafond de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale, en prenant en compte le niveau d'expertise de l'agent en comparaison avec le niveau d'expertise attendue par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste et de son grade, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite des plafonds individuels annuels tels que définis en annexe :

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

L'IFSE est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

1/ 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.

2/ 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. 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.

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

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.

Si des évolutions de carrières ou de nouvelles embauches sont créées, il sera établi un nouveau tableau par délibération du conseil municipal introduisant les nouveaux groupes de fonction (filrière administrative et technique).

Le coefficient retenu pour chaque agent fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Ces cas sont obligatoires :

- à minima tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

Facultativement dans les cas suivants

- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

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, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

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

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

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 rattachés à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

La commune de Vaux sur Eure propose que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

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.

Il sera proposé à l'organe délibérant que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée en deux versements.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation et selon les cinq critères suivants :

- La motivation et l'engagement de l'agent aux activités confiées, atteinte des objectifs
- La qualité de réalisation, d'exécution, de finition des tâches confiées
- La capacité à travailler en équipe (relation entre collègue, contribution au collectif de travail)

- La relation avec la hiérarchie
- La relation avec le public, les usagers

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N, et selon le barème suivant :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et / ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfaisant et / ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant et / ou expertise de la compétence	3 points

Le total maximum des points acquis est de 15 points, correspondant au versement à 100 % de la prime. Le montant versé tiendra donc compte du prorata des points attribués lors de l'évaluation annuelle.

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. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

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 et présents au tableau des effectifs de la collectivité.

Il est proposé au conseil municipal de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages ; cette règle ayant été appliquée dans les tableaux présentés.

En connaissance des montants et plafonds de l'annexe

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après avoir ouï et délibéré, à l'unanimité,

DECIDE :

Article 1 : D'Adopter la révision des conditions de mise en œuvre du régime indemnitaire RIFSEEP tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 28/11/2025, applicable aux cadres d'emplois décrits dans l'annexe (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies dans l'annexe et ce, après l'avis favorable du Comité Technique en date du 18 novembre 2025.

Article 2 : De rappeler que le Maire fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

Article 3 : Décide de charger Monsieur le Maire de signer tous documents s'y référant ;

Article 4 : Les crédits nécessaires sont inscrits aux budgets.

Article 5 : En vertu de l'article R.421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr ;

3. Délibération 2 : Délibération portant adhésion et approbation des statuts du syndicat mixte ouvert Eure Normandie Numérique N°02-11/2025

Rapporteur : Monsieur Patrick DUCROIZET, Maire.

Le Syndicat Mixte Ouvert Eure Normandie Numérique créé en 2014 a en charge le déploiement du réseau numérique en haut et très haut débit. Il a pour cœur de métier le déploiement de la fibre sur le territoire eurois sur lequel les acteurs privés n'ont pas indiqué d'intention de déploiement.

Au regard du développement des procédures de dématérialisation et des usages numériques dans les collectivités, le syndicat ambitionne désormais d'accompagner les élus, les maires et leurs équipes dans les nouveaux usages du numérique.

Lors du comité syndical du 19 septembre 2022, Eure Normandie Numérique a acquis la compétence supplémentaire "services et outils numériques". Le syndicat Eure Normandie Numérique, désormais opérateur public de services numériques, se dédie également au développement de l'administration électronique et à la transformation numérique des collectivités territoriales et des établissements publics du département de l'Eure.

Le syndicat a pour but d'accompagner les organismes publics dans ces domaines, de mettre à leur disposition des moyens et des solutions techniques adaptés, d'assurer un niveau d'expertise propre à garantir la sécurité, la fiabilité et la pérennité des solutions mises en œuvre.

Le syndicat mixte pourra mettre en place différents services accessibles à tous ses adhérents dans le cadre de l'activité générale du syndicat définie par ses statuts. Il est chargé, notamment, de mener toute réflexion utile à la mise à disposition d'outils et d'usages numériques dans les collectivités et les établissements publics adhérents. A cet égard, il exerce une veille juridique et technologique afin d'identifier les outils et les usages les plus pertinents. Il réalise les études nécessaires au déploiement des solutions mutualisées. Il mène des actions d'information et de formation permettant aux élus des structures adhérentes, et à leurs collaborateurs, de comprendre et maîtriser les solutions mises en œuvre.

Le syndicat favorise l'accès aux services et usages numériques à l'ensemble de ses membres en mettant à disposition des outils mutualisés, notamment la mise en place d'une plateforme d'administration électronique permettant entre autres la télétransmission des actes au contrôle de légalité, les échanges numérisés entre les collectivités et les établissements publics avec les trésoreries, la mise en œuvre de la signature numérique via un parapheur électronique, la dématérialisation des marchés publics, et autres.

Afin de tester et sécuriser la mise en production de la plateforme d'administration, d'en fiabiliser les montées de version et en vue de l'enrichir de nouveaux services, le syndicat a mis en place un groupe de structures publiques locales dites "Pilotes".

Le syndicat peut également être coordonnateur de groupements de commandes publiques se rattachant à son objet, dans tous les domaines ci-dessus évoqués, ou correspondant à des besoins communs au syndicat et à ses membres, notamment en matière de fourniture de certificat de signature électronique, et autres.

Le syndicat mixte peut également intervenir pour le compte de ses membres ou, de façon accessoire, pour le compte de tiers non membres, notamment sous forme de réalisation d'études, de prestations de services, de missions d'assistance ou de mise à disposition des solutions proposées par le syndicat, dans le respect de la législation applicable, dès lors que ces interventions portent sur un objet se rattachant aux missions statutaires du syndicat mixte.

Cet établissement public permet :

- D'accompagner la modernisation numérique des structures publiques locales.
- D'éviter toute fracture numérique entre les collectivités du département et d'avancer d'un même pas pour mettre à profit les possibilités du numérique.
- De garantir une gestion plus performante, une sécurisation des systèmes d'information, une plus grande célérité dans les échanges et une relation plus efficace avec les citoyens.
- De réaliser des économies d'échelle et de mutualiser les solutions, les études et l'expertise nécessaires à la conduite de ce type de projets innovants.

L'adhésion au syndicat, à la compétence "Services et outils numériques", permet ainsi d'accéder :

- À un centre de ressources qui mettra à disposition des informations concernant les aides au financement de projets numériques, les innovations technologiques etc. Des séances de sensibilisation et de formations seront proposés aux adhérents, et la mise en réseaux des acteurs locaux (secrétaires de mairie, DSI & chefs de projets, élus) sera mise en œuvre.
- À la plateforme e-administration comprenant différents services tels qu'un parapheur électronique, un tiers de télétransmission, un accès à la plateforme de marchés publics, un outil de gestion des convocations, un outil de transfert des fichiers et de la visio-conférence.
- De bénéficier d'achat mutualisé par le biais de groupement de commandes que le syndicat pourrait proposer
- D'accompagner ses membres en conseils sur des projets numériques
- D'autres services pourraient être agrégés par la suite

Le coût d'adhésion est défini par le comité syndical.

Conformément aux dispositions du Chapitre II-Article 5 des statuts, la composition du comité syndical, initialement composé du Département de l'Eure, de la Région Normandie et des EPCI de l'Eure, a été étendue aux communes et aux syndicats depuis le 19/09/2022, et prévoit que :

5.1.2.2 Collège des représentants des communes

Chaque membre élit un représentant. L'ensemble des représentants ainsi élus constitue un collège qui élit à son tour, et en son sein, au scrutin de liste majoritaire plurinominal 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants.

5.1.2.1 Collège des représentants des syndicats de communes, syndicats mixtes et autres établissements publics locaux

Chaque membre élit un représentant. L'ensemble des représentants ainsi élus constitue un collège qui élit à son tour, et en son sein, au scrutin de liste majoritaire plurinominal 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

Ainsi, le représentant désigné sera appelé dans un second temps à participer à l'appel à candidature aux élections du collège des représentants des communes – syndicats – autres établissements.

Le nombre de voix attribué à chacun de ces délégués, variant de 1 à 6 voix, est fixé par délibération.

Compte tenu de l'intérêt pour la « commune – le syndicat – autres établissements » d'adhérer au syndicat mixte ouvert Eure Normandie Numérique au titre de la compétence "services et outils numériques", le « Maire – Président » vous invite à adopter les statuts joints à la présente délibération, et d'adhérer ainsi à la structure.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après avoir ouï et délibéré, à l'unanimité,

DECIDE :

Article 1 : D'adhérer au Syndicat Mixte Ouvert Eure Normandie Numérique - compétence "services et outils numériques" ;

Article 2 : D'adopter les statuts du Syndicat Mixte Ouvert Eure Normandie Numérique et sa charte d'utilisation.

Article 3 : De s'engager à verser la participation au Syndicat Mixte Ouvert Eure Normandie Numérique telle que fixée par délibération du syndicat mixte ;

Article 4 : Dit que, le cas échéant, les crédits afférents sont inscrits au budget.

Article 5 : Désigne comme représentant, sous réserve de l'acceptation par le Comité Syndical de l'adhésion de la commune : Monsieur Patrick DUCROIZET, Maire ;

Article 6 : Autorise « le Maire - le Président » à signer tous documents nécessaires à la mise en œuvre de ce projet ;

Article 7 : En vertu de l'article R.421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de deux mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr ;

12. Informations diverses (toutes les informations données par le maire, les adjoints ou les conseillers)

- Refonte du site de la Mairie en cours
- Les vœux du Maire auront lieu le samedi 24 janvier à 18H30

13. Questions diverses

Aucune question.

Fin de cette séance : 20H30

Signatures :

M. Patrick DUCROIZET, Maire :



Secrétaire de séance : Mme Estelle BUSTIN :