



**Centre de gestion  
de Seine-et-Marne**  
Fonction Publique Territoriale

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SÉANCE DU 4 JUILLET 2024 – 9H30

### PROCÈS VERBAL

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de Seine-et-Marne, légalement convoqué le 27 juin 2024, s'est réuni en son siège, sous la présidence de Mme Anne THIBAUT, Présidente du Centre de gestion de Seine-et-Marne, Maire d'Arville, le jeudi 4 juillet 2024 à 9h30.

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
<b>Mme Anne THIBAUT</b> Maire d' ARVILLE - Présidente	Présente	<b>Mme Isoline GARREAU</b> Maire de DIANT	Absente
<b>M. Vijay-Damien POIRIER</b> Conseiller municipal Mairie de CESSON	Pouvoir Mme N. BUROT	/	
<b>M. Mathieu VISKOVIC</b> Maire de NOISIEL – Vice-Président de la Communauté d'agglomération Paris-Vallée de la Marne 1er Vice-président	Présent*	<b>M. Pascal FOURNIER</b> Vice-Président du Syndicat mixte COLVATRI	Absent
<b>M. Gérard CHOMONT</b> Maire de Crégy-les-Meaux - 2 <sup>ème</sup> Vice-président	Présent	<b>Mme Gisèle DEVIE</b> Adjointe au Maire de GREGY-LES- MEAUX	Absente
<b>M. Jean-François BERGAMINI</b> Maire de CHANGIS-SUR-MARNE	Présent*	/	
<b>Mme Monique BOURDIER</b> Maire de BOULEURS - 3 <sup>ème</sup> Vice- président	Présente*	<b>Mme Analia HALLER</b> Adjointe au Maire de ROISSY-EN- BRIE	Absente
<b>Mme Joëlle VACHER</b> Adjointe au Maire de VERNEUIL L'ÉTANG – Membre du bureau	Présente	<b>Mme Valérie BENARD</b> Conseillère municipale - Mairie de FONTENAY-TRESIGNY	Absente
<b>Mme Nicole VERTENEUILLE</b> Adjointe au Maire de TORCY - Membre du bureau	Absente	<b>Mme Béatrice RIOLET</b> Adjointe au Maire de LA FERTE- GAUCHER	Absente

\* Assistait à la réunion en visioconférence

\*\* Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
<b>M. Gérard CHANCLUD</b> Maire de LA CHAPELLE-LA-REINE – Secrétaire du bureau	Présent*	<b>M. David CHARPENTIER</b> Adjoint au Maire de ESBLY	Excusé
<b>M. François BOUCHART</b> Maire de ROISSY-EN-BRIE – Membre du bureau	Pouvoir Mme A. THIBAUT	<b>Mme Françoise SAVY</b> Conseillère municipale – Mairie de COMBS LA VILLE	Absente
<b>Mme Nathalie DUTRIAUX</b> Adjointe au Maire CHAUMES-EN-BRIE - Membre du bureau	Présente* Arrivée 9h49 point n°2	<b>M. Vincent MEVEL</b> Maire de LARCHANT	Absent
<b>M. Bernard JACOTIN</b> Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Coulommiers Pays de Brie – Membre du bureau	Présent*	<b>M. Pierre YVROUD</b> Président du Syndicat départemental des énergies de Seine-et-Marne – Maire de LA ROCHETTE	Absent
<b>Mme Marie-Martine SALLES</b> Adjointe au Maire de COMBS-LA-VILLE	Absente	/	
<b>Mme Nicole BUROT</b> Adjointe au Maire de EVRY-GREGY-SUR-YERRES	Présente	<b>M. Laurent JACQUIN</b> Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Absent
<b>M. Patrick SNAKOWSKI</b> Adjoint au Maire de LONGPERRIER	Absent	<b>M. Jacques DELPORTE</b> Adjoint au Maire de FERRIERES-EN-BRIE	Absent
<b>M. Thierry SEGURA</b> Maire de BOISSETTES	Absent	<b>Mme Martine WESOLOWSKI</b> Conseillère municipale - Mairie de SOLERS	Absente
<b>Mme Céline MICHARD</b> Conseillère municipale - Mairie de ROZAY-EN-BRIE	Absente	<b>Mme Ornella GUY</b> Conseillère municipale - Mairie de POINCY	Absente
<b>M. Gilles GROSLEVIN</b> Maire de SOLERS – Membre du bureau	Absent	<b>Mme Pascale PRUNET</b> Adjointe au Maire de CHEVRY-COSSIGNY	Absente
<b>M. François RATIER</b> Adjoint au Maire de NANTEAU-SUR-ESSONNE	Présent	<b>M. Serge DURAND</b> Adjoint au Maire de LE MEE-SUR-SEINE	Absent
<b>M. Julien BOUSSANGE</b> Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Pouvoir M F. RATIER	<b>Mme Valérie JACQUENET</b> Conseillère municipale - Mairie de MONTIGNY-SUR-LOING	Absente
<b>Mme Pascale LEVAILLANT</b> Maire de LUMIGNY-NESLES-ORMEAUX - 4 <sup>ème</sup> Vice-présidente	Présente*	<b>Mme Claude RAIMBOURG</b> Adjointe au Maire de DOUE	Absente
<b>M. Alain AUBRY</b> Maire du MESNIL-AMELOT	Absent	/	
<b>Mme Ghyslaine COURET</b> Adjointe au Maire de MONTÉVRAIN	Présente*	<b>M. Jacques KECK</b> Adjoint au Maire de CROISSY-BEAUBOURG	Excusé

\* Assistait à la réunion en visioconférence

\*\* Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
<b>Mme Eliane FERRER</b> Vice-Présidente de la Communauté de communes de l'Orée de la Brie	Présente	<b>Mme Isabelle PERIGAULT</b> Présidente de la Communauté de communes Val Briard – Maire du PLESSIS-FEUX-AUSSOUX	Absente
<b>Mme Emmanuelle VIELPEAU</b> Adjointe au Maire de MEAUX	Pouvoir Mme J. VACHER	<b>M. Didier ATTALI</b> Conseiller municipal - Mairie de MEAUX	Absent
<b>Mme Colette BOISSOT</b> Adjointe au Maire de CHELLES	Absente	<b>Mme Annie FERRI</b> Adjointe au Maire de CHELLES	Absente
<b>Mme Marie-Liesse DUPUY</b> Adjointe au Maire de MELUN	Absente	<b>Mme Monique CELLERIER</b> Adjointe au Maire de MELUN	Absente

\* Assistait à la réunion en visioconférence

\*\* Assistait à la réunion sans pouvoir de vote (titulaire présent)

<b>Membres titulaires du Conseil d'Administration</b>	27
<b>Membres suppléants du Conseil d'administration</b>	27
<b>Quorum</b>	14
<b>Présents</b>	6
<b>Présents prenant part au vote</b>	6
<b>Présents en visioconférence</b>	8
<b>Présents en visioconférence prenant part au vote</b>	8
<b>Pouvoirs</b>	4
<b>Votants</b>	18

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monique BOURDIER**

#### **ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION**

Mme Chrystel LECLERC	Directrice générale des services
Mme Anne-Claire MÉLOT	Assistante de direction

- **Adoption du procès-verbal de la séance du 10 juin 2024**

Adopté à l'unanimité

- **Relevé de décision de la Présidente n°D2024-002**

#### **ORDRE DU JOUR**

##### **1. FINANCES – COÛT DES LAURÉATS DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023- Délibération 24-20**

En application de l'article L.452-46 du Code Général de la Fonction Publique, le Centre de gestion peut être amené à solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation des concours et examens professionnels organisés par ses soins :

- soit auprès d'un autre Centre de gestion au titre des protocoles national, interrégional, régional et départemental de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels ou de conventionnements spécifiques,
- soit auprès d'un employeur public territorial non affilié au centre de gestion, à la suite de la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude.

En raison de l'organisation de nombreux concours et examens professionnels par voie de conventionnement dans le cadre d'une mutualisation des opérations à différents niveaux (départemental, régional, interrégional et national), il est nécessaire de fixer le coût d'organisation des épreuves de sorte que, les seules collectivités affiliées au Centre de gestion organisateur n'aient pas à supporter le financement des charges financières liées à ces opérations.

Les procédures de facturations des coûts engendrés pour les organisateurs d'opérations mutualisées ont été harmonisées par un accord national entre Centres de gestion, piloté par la Fédération Nationale des Centres de Gestion et approuvé par le Conseil d'administration par délibération N°2012-22 du 2 octobre 2012.

L'article 47-1 du décret N°85-643 du 26 juin 1985 modifié, confie au Conseil d'administration du Centre de Gestion organisateur de concours ou d'examens professionnels la compétence d'arrêter par délibération les coûts réels des opérations qui conditionneront le montant des coûts opposables dans le cadre de l'application de l'article L.452-46 du Code Général de la Fonction Publique.

Madame la Présidente propose :

- d'arrêter les différents coûts pour les opérations de concours et d'examens professionnels engagées et clôturées pour l'exercice 2023 aux montants indiqués dans le tableau annexé.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### **VU :**

- l'article L452-46 du Code Général de la Fonction Publique
- le décret N°85-643 du 26 juin 1985

#### **CONSIDÉRANT :**

- qu'en application de l'article L.452-46 du Code Général de la Fonction Publique, le Centre de gestion peut être amené à solliciter le remboursement d'une quote-part des frais d'organisation des concours et examens professionnels organisés par ses soins :
  - soit auprès d'un autre Centre de gestion au titre des protocoles national, interrégional, régional et départemental de mutualisation des coûts d'organisation des concours et examens professionnels ou de conventionnements spécifiques,
  - soit auprès d'un employeur public territorial non affilié au centre de gestion, à la suite de la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude.
- qu'en raison de l'organisation de nombreux concours et examens professionnels par voie de conventionnement dans le cadre d'une mutualisation des opérations à différents niveaux (départemental, régional, interrégional et national), il est nécessaire de fixer le coût d'organisation des épreuves de sorte que, les seules collectivités affiliées au Centre de gestion organisateur n'aient pas à supporter le financement des charges financières liées à ces opérations.
- que Les procédures de facturations des coûts engendrés pour les organisateurs d'opérations mutualisées ont été harmonisées par un accord national entre Centres de gestion, piloté par la Fédération Nationale des Centres de Gestion et approuvé par le Conseil d'administration par délibération N°2012-22 du 2 octobre 2012.
- que l'article 47-1 du décret N°85-643 du 26 juin 1985 modifié, confie au Conseil d'administration du Centre de Gestion organisateur de concours ou d'examens professionnels, la compétence d'arrêter par délibération les coûts réels des opérations qui conditionneront le montant des coûts opposables dans le cadre de l'application de l'article L.452-46 du Code Général de la Fonction Publique.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

#### **DÉCIDE :**

D'arrêter les différents coûts pour les opérations de concours et d'examens professionnels, engagées et clôturées pour l'année 2023 aux montants indiqués dans le tableau annexé.

CAT	CONCOURS ET EXAMENS 2023	INSCRITS	PRESENTS	POSTES	LAUREATS	COÛT TOTAL NET AVEC FRAIS INDIRECTS	COÛT TOTAL NET SANS FRAIS INDIRECTS	COÛT LAUREAT	COÛT INSCRIT
C	AGENT DE MAÎTRISE - CONCOURS	1375	903	458	357	437 609,75 €	269 584,75 €	1 225,80 €	318,26 €
A	PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE - CONCOURS	18	13	14	6	24 214,25 €	22 114,65 €	4 052,37 €	1 350,79 €
A	INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX - CONCOURS	102	82	205	38	35 905,40 €	23 441,00 €	944,88 €	229,81 €
B	ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES - CONCOURS	924	639	81	81	258 699,39 €	145 786,59 €	3 193,82 €	279,98 €
B	TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ÈRE CLASSE - EXAMEN AVANCEMENT DE GRADE	196	171	0	111	58 098,94 €	35 047,74 €	531,52 €	301,01 €
B	REDACTEUR PRINCIPAL DE 2È CLASSE - CONCOURS	1861	914	488	180	440 290,30 €	212 846,10 €	2 445,89 €	236,57 €
B	ANIMATEUR - CONCOURS	1502	1182	505	422	359 386,60 €	175 842,20 €	851,83 €	239,27 €
C	AGENT SOCIAL PRINCIPAL DE 2È CLASSE - CONCOURS	102	53	207	23	22 900,83 €	10 436,43 €	995,69 €	224,52 €
	TOTAL	6080	3957	1958	1218	1 638 075,47 €	895 099,47 €		

## 2. PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE

### A – ATTRIBUTION DU MARCHÉ D'ASSURANCE STATUTAIRE - Délibération 24-21A

Conformément à la délibération en date du 22 juin 2023 autorisant la Présidente à engager une procédure d'appel d'offres pour la souscription d'un marché d'assurance statutaire du personnel territorial, Mme la Présidente informe les membres présents des résultats de cette consultation.

Le marché en cause a été réalisé dans le cadre d'une procédure négociée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans et correspondant à l'adhésion potentielle de 520 collectivités du département de Seine-et-Marne pour un montant total estimé à 117 000 000 €.

Douze retraits dématérialisés du dossier de consultation ont été constatés (2 pouvant être considérés comme candidats potentiels) avec finalement, 1 offre déposée par le Groupement conjoint RELYENS (mandataire) et CNP Assurances.

Après examen des pièces produites, par le service Protection Sociale et Retraite, la Commission d'appel d'offres a décidé lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> juillet 2024 :

- la recevabilité de la candidature,
- d'attribuer le marché au candidat : le groupement conjoint SOFAXIS et CNP Assurances.

En effet, l'offre de ce groupement conjoint correspond aux besoins du cahier des charges et entre dans l'évaluation financière du marché.

Les critères de sélection étaient les suivants sur 100 points :

1. Modalités et procédures de gestion des dossiers (40 points)
2. Prix de l'offre (40 points)
3. Conditions de garanties et degré de conformité de la couverture (20 points)

#### ❖ S'agissant de la tranche ferme qui concerne

- les collectivités employant jusqu'à 29 agents CNRACL avec une couverture « Tous risques » et une franchise de :
  - 15 jours en maladie ordinaire : 8.19% au lieu de 7.73%, soit une revalorisation de 6%
  - 30 jours en maladie ordinaire : 7.87% au lieu de 7.64% soit une revalorisation de 3%
- les collectivités employant des agents IRCANTEC avec une couverture « Tous risques » et une franchise de :
  - 10 jours en maladie ordinaire : 1.30% au lieu de 1.10% soit une revalorisation de 18.2%
  - 15 jours en maladie ordinaire : 1.20% au lieu de 1% soit une revalorisation de 20%.
- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge par la CDG 77 et couverts au titre de la garantie « Décès » et « Frais médicaux » : 0.69% au lieu de 0.47%, soit une augmentation de 46.8%.

❖ **S'agissant des 92 tranches conditionnelles :**

Elles sont constituées de 92 collectivités employant 30 fonctionnaires et plus affiliés à la CNRACL, lesquelles ont chacune le choix des garanties souscrites et des franchises, avec une tarification qui tient compte de leur sinistralité enregistrée sur les exercices précédents.

- **Collectivités adhérentes actuellement au contrat-groupe**
  - 74% ont fait l'objet d'une augmentation tarifaire sur l'offre de base qui se décompose ainsi :
    - 51% ont une hausse inférieure à 20%,
    - 19% une hausse comprise entre 20 et 50%
    - 3.5% ont une hausse supérieure à 50%.
  - 26% des collectivités adhérentes ont bénéficié d'une baisse qui se situe entre 0.1% et 11.3% ou d'un renouvellement du taux sur l'offre de base.
- **Collectivités prospects**
  - 25% ont fait l'objet d'une augmentation tarifaire sur l'offre de base qui se situe entre 7.6% et 13.6%
  - 75% ont bénéficié d'une baisse qui se situe entre 0.1% et 10.1%.

Les offres sont acceptables sur le plan du critère « prix » car elles sont en cohérence avec l'évolution de la sinistralité des collectivités depuis 4 ans, de la pyramide des âges des agents et des provisions techniques nécessaires à la gestion d'un contrat en capitalisation.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 26 ;
- le Code de la commande publique ;
- le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les Centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;
- la délibération du Conseil d'Administration du Centre départemental de Gestion en date du 22 juin 2023 autorisant le lancement d'une procédure pour la passation du marché d'assurance statutaire 2025-2030 ;
- la décision de la Commission d'appel d'offres réunie le 1<sup>er</sup> juillet 2024, attribuant le marché au groupement conjoint RELYENS SPS et CNP Assurance, respectivement le courtier gestionnaire du contrat et l'assureur portant le risque financier du contrat ;

**CONSIDÉRANT :**

que le CDG 77 avait souscrit pour le compte de 467 collectivités un contrat d'assurance-groupe à adhésion facultative garantissant les risques financiers liés à la protection sociale statutaire, des personnels des mairies et établissements publics du département ;  
qu'il est nécessaire de poursuivre ce service de contrat-groupe, mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et qui vient à terme au 31 décembre 2024 ;  
Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

**DÉCIDE :**

**Article 1**

D'approuver les conditions d'attribution du marché en cause telles que adoptées par la Commission d'appel d'offres qui a retenu l'offre du groupement conjoint RELYENS SPS et CNP Assurance dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Respect du statut dans son intégralité
- Contrat en capitalisation
- Maintien des taux de cotisation sur une période de 3 ans

## **Article 2**

De préciser que les contrats d'assurance prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans couvrent tout ou partie des risques suivants :

- Agents affiliés à la CNRACL : Décès, Congé pour invalidité temporaire imputable au service, Maladie ordinaire, Longue maladie/Longue durée, Maternité/Adoption, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité temporaire, infirmité de guerre et maintien du demi-traitement pour les agents ayant épuisé leurs droits à prestations au taux de 8.19% pour une franchise de 15 jours en maladie ordinaire et 7.87% pour une franchise de 30 jours en maladie ordinaire.
- Agents affiliés à l'IRCANTEC : Congé pour invalidité temporaire imputable au service, Maladie ordinaire, Grave maladie, Maternité/Adoption au taux de 1.30% pour une franchise de 10 jours en maladie ordinaire et 1.20% pour une franchise de 15 jours en maladie ordinaire.

## **Article 3**

D'autoriser Mme la Présidente à signer le marché en cause ainsi que tout document qui en serait la suite ou la conséquence, la notification devant intervenir fin juillet 2024, après sa transmission au contrôle de légalité.

### **B- CONVENTION DE GESTION « ASSURANCE STATUTAIRE » 2025-2030 - Délibération 24-21B**

Une des missions du service « Protection sociale et Retraite » consiste en la souscription d'un contrat d'assurance statutaire pour le compte des mairies et établissements publics du département. Il s'agit d'une mission facultative exercée au titre de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. Suite à l'attribution du marché d'assurance statutaire 2025-2030 au groupement conjoint Relyens/CNP Assurance, une convention de gestion est proposée aux collectivités afin de les accompagner et les conseiller dans la gestion quotidienne de l'absentéisme du personnel.

Ladite convention est indissociable de la souscription du contrat d'assurance : elle en constitue le complément obligatoire en cas d'adhésion au contrat-groupe et la tarification qui s'y rattache demeure très raisonnable en raison du service rendu.

Au-delà de la recherche de l'équilibre financier, il est souhaitable que soit préservée une tarification abordable pour les collectivités du département : cette rémunération s'effectue par le biais d'un forfait annuel selon la catégorie d'agents couverts et les risques souscrits.

Ainsi, la tarification proposée actuellement doit être revue pour les collectivités à contrat personnalisé qui emploient au moins 30 agents affiliés à la CNRACL, car elles bénéficient d'une tarification très légèrement inférieure au contrat standard regroupant les collectivités employant jusqu'à 29 agents affiliés à la CNRACL.

En effet, une collectivité avec un effectif d'au moins 30 agents affiliés à la CNRACL qui couvre également l'intégralité des risques règle un forfait de 26.60 €, au lieu de 27 € pour une collectivité jusqu'à 29 agents affiliés à la CNRACL.

La nouvelle tarification à prendre en considération pour les nouveaux contrats 2025 serait la suivante :

✓ **Pour les collectivités ayant adhéré au contrat standard d'assurance-groupe (collectivités employant jusqu'à 29 fonctionnaires stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL) :**

- Pour tous les risques obligatoirement garantis : **27 €** par agent couvert (*inchangé*)

✓ **Pour les collectivités ayant adhéré au contrat standard d'assurance-groupe (collectivités employant des fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps non complet et des agents non titulaires relevant du régime général de la sécurité sociale) :**

- Pour tous les risques obligatoirement garantis : **11 €** par agent couvert (*inchangé*)

✓ **Pour les collectivités ayant adhéré à un contrat personnalisé (collectivités employant au moins 30 fonctionnaires stagiaires et titulaires affiliés à la CNRACL), selon le risque garanti :**

- Maternité : **4.20 €** (*au lieu de 4.10 €*) par agent couvert.
- Maladie ordinaire : **6.20 €** (*au lieu de 6.15 €*) par agent couvert
- Longue Maladie / Longue Durée : **10.30 €** (*au lieu de 10.20 €*) par agent couvert.
- Accident du Travail : **5.20 €** (*au lieu de 5.10 €*) par agent couvert.
- Décès : **1.10 €** (*au lieu de 1.05 €*) par agent couvert.

soit un montant global de **27 €** par agent couvert en cas de souscription de la garantie « Tous risques ».

Cette volonté conduit donc le CDG à proposer le renouvellement de la tarification actuelle pour le petit marché couvrant les agents affiliés à la CNRACL et celui couvrant les agents affiliés à l'IRCANTEC et l'application de la tarification proposée visée ci-dessus pour les collectivités ayant un contrat personnalisé.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- le Code Général de la Fonction Publique,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 25 ;

**CONSIDÉRANT :**

- Que la souscription d'un nouveau contrat d'assurance prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans ;
- Qu'il est nécessaire de proposer un accompagnement aux collectivités afin de les aider dans la gestion du contrat et leur absentéisme ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

**DÉCIDE :**

**Article 1**

D'approuver la nouvelle tarification de la convention de gestion applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Article 2**

D'autoriser la Présidente du Centre de Gestion à signer ladite convention de gestion jointe en annexe.

**3. JURIDIQUE– MISE EN PLACE DE CONSEILS JURIDIQUES EN DROIT PUBLIC - Délibération 24-22**

À l'instar d'autres centres de gestion et notamment du CIG de Versailles (Grande Couronne), le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne entend mettre en place des prestations juridiques d'appui aux collectivités en dehors du domaine des ressources humaines. Ce besoin s'exprime notamment dans le réseau des secrétaires de mairie, dont l'animation est confiée à notre établissement par la loi.

Il est dès lors proposé au Conseil d'administration d'approuver le déploiement d'une nouvelle mission facultative du Centre de gestion relative aux prestations de conseil juridique qui peuvent concourir à la réalisation de ce besoin principalement dans les domaines suivants :

- Urbanisme et domanialité publique
- Commande publique
- Droit administratif général et des collectivités territoriales.

Les centres de gestion peuvent en effet légalement mettre en place une telle mission au titre de l'article L.452-40 du code général de la fonction publique qui permet de mettre en place du conseil juridique sur demande des collectivités.

L'article L452-38 du CGFP précise que :

« Sous réserve des compétences du Centre national de la fonction publique territoriale prévues à l'article L. 451-9, les centres de gestion assurent .... pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés ...., les missions suivantes :

.....

**13° L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux. »**

Cette mission est donc essentiellement une mission d'appui aux petites communes, bien qu'il ne sera pas fait de distinction en pratique sur l'accès à la prestation, conformément à un besoin identifié dans ce réseau.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- L'article L.452-38 du code général de la fonction publique ;
- L'article L.452-40 du code général de la fonction publique ;
- Les besoins remontés par le réseau des secrétaires de mairie.

**CONSIDÉRANT :**

Que les conditions d'ouverture d'une telle mission aux termes de l'article L.452-40, précité, sont pleinement remplies compte tenu notamment de la diligence d'une enquête de besoin, démontrant que cette prestation est de nature à améliorer la sécurité juridique des collectivités y recourant.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

**DÉCIDE :**

**Article 1**

D'approuver la mise en place d'une nouvelle mission facultative relative au conseil juridique dans différents domaines du droit public.

**Article 2**

D'affecter un agent à cette mission.

**4. RESSOURCES HUMAINES – MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

**A – 1<sup>ère</sup> partie - Délibération 24-23 A**

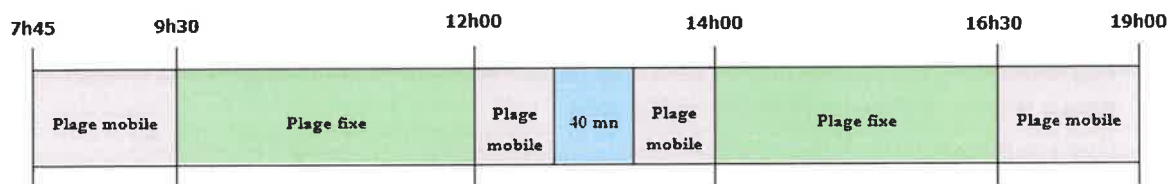
**Modifications de la 1<sup>ère</sup> partie du règlement intérieur relatif à l'organisation du travail au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne**

Depuis le 1er janvier 2024, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a mis en place une organisation du travail axée sur un cycle pluri-hebdomadaire de 75 heures réparties sur 2 semaines. Après quelques mois d'entrée en vigueur, l'établissement souhaite aujourd'hui apporter quelques adaptations (en jaune dans le projet de règlement intérieur qui vous est proposé) à cette nouvelle organisation qui seraient applicables après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité.

• **Modification de l'amplitude horaire de la plage fixe de l'après-midi**

Il est proposé que cette plage fixe soit de 14h00 à 16h30 (au lieu de 17h00), avec toutefois obligation pour tous les responsables de service d'organiser une permanence téléphonique ou physique jusqu'à la fermeture de l'établissement, à savoir 17h00.

Les plages fixes et mobiles seront donc désormais les suivantes :



• **Choix entre 3 cycles de travail pluri-hebdomadaires pour un agent à temps complet :**

- Soit 70h (soit 35 h en moyenne hebdomadaires) sans jours ARTT
- Soit 72h (soit 36 h en moyenne hebdomadaires) avec 6 jours d'ARTT
- Soit 75h (soit 37h30 en moyenne hebdomadaires) avec 15 jours d'ARTT

• **Choix entre 2 cycles de travail pluri-hebdomadaires pour un agent à temps partiel (de droit ou sur autorisation) à compter de 80 %**

- Soit 70h (soit 35 h en moyenne hebdomadaires) sans jours ARTT
- Soit 72h (soit 36 h en moyenne hebdomadaires) avec 6 jours d'ARTT

Ce cycle sera proratisé en fonction de la quotité du temps partiel.

• **Pour un agent à temps partiel thérapeutique**

Afin de tenir compte de son état de santé, son planning sera systématiquement organisé sur 35 h hebdomadaires.

- **Acquisition des jours ARTT**

L'acquisition de jours de ARTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures (hors heures supplémentaires). L'attribution de jours ARTT est ainsi destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail supérieure à 1 607 heures.

Le paramétrage du logiciel de gestion du temps (Kelio) a dû être modifié afin de se conformer à la réglementation. Désormais, l'acquisition des jours d'ARTT se fera de manière progressive, à raison de 1,25 jour par mois.

- **Pose congés et ARTT et paramétrages Kelio**

- 5 jours posés sur la semaine de 5 jours
- 4 jours posés sur la semaine de 4 jours

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- Le Code général des collectivités territoriales,
- Le Code général de la fonction publique,
- La loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,
- Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
- La délibération n° 23/52 du 20 décembre 2023 fixant l'organisation du temps de travail au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- L'avis du comité social territorial en date du 18 juin 2024,
- Le projet de règlement intérieur modifié joint et intitulé « Première partie : organisation du temps de travail »,

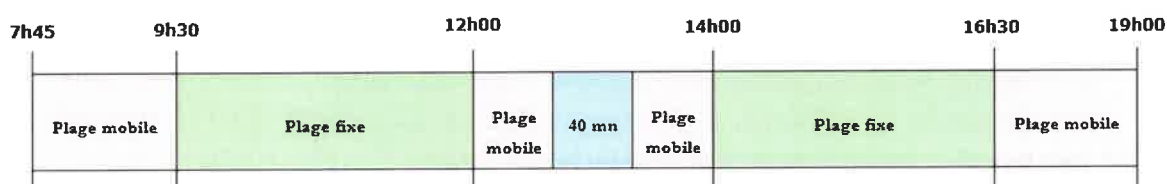
**CONSIDÉRANT :**

- Que depuis le 1er janvier 2024, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a mis en place une organisation du travail axée sur un cycle pluri-hebdomadaire de 75 heures réparties sur 2 semaines,
- Qu'après quelques mois d'entrée en vigueur, il convient d'apporter des modifications et des précisions (en jaune dans le projet de règlement intérieur joint en annexe) au règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail, applicables après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité,
- Que ces propositions d'adaptations portent essentiellement sur les points suivants :

- **Modification de l'amplitude horaire de la plage fixe de l'après-midi**

Il est proposé que cette plage fixe soit de 14h00 à 16h30 (au lieu de 17h00), avec toutefois obligation pour tous les responsables de service d'organiser une permanence téléphonique ou physique jusqu'à la fermeture de l'établissement, à savoir 17h00.

Les plages fixes et mobiles seront donc désormais les suivantes :



- **Choix entre 3 cycles de travail pluri-hebdomadaires pour un agent à temps complet :**

- Soit 70h (soit 35 h en moyenne hebdomadaires) sans jours ARTT
- Soit 72h (soit 36 h en moyenne hebdomadaires) avec 6 jours d'ARTT
- Soit 75h (soit 37h30 en moyenne hebdomadaires) avec 15 jours d'ARTT
- **Choix entre 2 cycles de travail pluri-hebdomadaires pour un agent à temps partiel (de droit ou sur autorisation) à compter de 80 %**
- Soit 70h (soit 35 h en moyenne hebdomadaires) sans jours ARTT
- Soit 72h (soit 36 h en moyenne hebdomadaires) avec 6 jours d'ARTT

Ce cycle sera proratisé en fonction de la quotité du temps partiel.

- **Pour un agent à temps partiel thérapeutique**

Afin de tenir compte de son état de santé, son planning sera systématiquement organisé sur 35 h hebdomadaires.

- **Acquisition des jours ARTT**

L'acquisition de jours de ARTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures (hors heures supplémentaires). L'attribution de jours ARTT est ainsi destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail supérieure à 1 607 heures.

- Le paramétrage du logiciel de gestion du temps (Kelio) a dû être modifié afin de se conformer à la réglementation. Désormais, l'acquisition des jours d'ARTT se fera de manière progressive, à raison de 1,25 jour par mois.
- Pose congés et ARTT et paramétrages Kelio**
- 5 jours posés sur la semaine de 5 jours
  - 4 jours posés sur la semaine de 4 jours

Il est ainsi demandé aux membres du Conseil d'administration d'émettre un avis sur les propositions de modifications de la première partie du règlement intérieur relatif à l'organisation du temps de travail au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité,

**DÉCIDE :**

**Article 1 :**

D'approuver la première partie modifiée du règlement intérieur relative à l'organisation du temps de travail au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, jointe en annexe.

**Article 2 :**

De préciser que cette première partie modifiée entrera en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité.

## **B – 2<sup>ème</sup> partie – Délibération 24-23 B**

Cette deuxième partie du règlement intérieur s'organise autour des 3 thématiques suivantes, auxquelles s'ajoutent des annexes :

- Un titre I relatif aux règles de vie communes dans l'établissement, rappelant notamment les droits et obligations des fonctionnaires,
- Un titre II relatif à la santé et à la sécurité au travail,
- Un titre III relatif à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules.

Quant aux annexes, elles sont essentiellement consacrées à certaines procédures en matière de santé et sécurité au travail (danger grave et imminent, déclarations d'accident et de maladie professionnelle, malaise au travail, état apparent d'ébriété, ...) mais y figurent également la charte d'utilisation des véhicules et la charte informatique.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- Le Code général des collectivités territoriales,
- Le Code général de la fonction publique,
- Le Code du travail,

- Le Code de la sécurité sociale,
- Le Code de la santé publique,
- Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,
- Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique,
- L'avis du comité social territorial en date du 18 juin 2024,
- Le projet de deuxième partie du règlement intérieur relative aux règles de vie, à la santé et la sécurité au travail, à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,

**CONSIDÉRANT :**

- Qu'il est nécessaire de compléter le règlement intérieur du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne par une deuxième partie,
- Que cette deuxième partie du règlement intérieur s'organise autour des 3 thématiques suivantes, auxquelles s'ajoutent des annexes :
  - ✓ Un titre I relatif aux règles de vie communes dans l'établissement, rappelant notamment les droits et obligations des agents publics,
  - ✓ Un titre II relatif à la santé et à la sécurité au travail,
  - ✓ Un titre III relatif à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules.

Quant aux annexes, elles sont essentiellement consacrées à certaines procédures en matière de santé et sécurité au travail (danger grave et imminent, déclarations d'accident et de maladie professionnelle, malaise au travail, état apparent d'ébriété, ...) mais y figurent également la charte d'utilisation des véhicules et la charte informatique.

Il est ainsi demandé aux membres du Conseil d'administration de délibérer sur cette proposition de 2ème partie du règlement intérieur relative aux règles de vie, à la santé et la sécurité au travail, à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

**DÉCIDE :**

**Article 1 :**

D'approuver la deuxième partie du règlement intérieur relative aux règles de vie, santé et sécurité au travail, matériel, locaux et véhicules au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, jointe en annexe.

**Article 2 :**

De préciser que cette deuxième partie entrera en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité.

**5. RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME - Délibération 24-24**

L'organigramme est une représentation schématique de l'établissement permettant de voir son organisation, ses domaines d'intervention, son personnel, les différentes autorités hiérarchiques, ainsi

que la place et les rôles de chacun. Il a vocation à connaître des ajustements périodiques car l'organisation s'adapte aux différents changements, tels que l'environnement juridique ou encore la modification de l'offre de services du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

Une modification de ce document est aujourd'hui proposée en vue de permettre la création d'un poste de Conseiller technique et juridique (catégorie A) rattaché à la direction générale des services. Ses missions principales seront notamment les suivantes :

- Assurer un rôle d'expert, de conseil et d'alerte auprès de la direction générale des services.
- Participer à la sécurisation juridique des actes de la direction générale des services.
- Assurer un accompagnement juridique des collectivités dans la constitution de certains de leurs dossiers complexes.
- Participer à la prise en charge de dossiers précontentieux et être le relais de la direction juridique sur certains dossiers contentieux.
- Contribuer à l'élaboration de supports d'information collective, participer à la préparation et à la réalisation de projets collectifs.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### **VU :**

- le Code général des collectivités territoriales,
- la délibération n° 23/51 du 14 décembre 2023 portant modification de l'organigramme des services du Centre départemental de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne,
- l'avis du comité social territorial en date du 18 juin 2024,

#### **CONSIDÉRANT :**

Que l'organigramme est une représentation schématique de l'établissement permettant de voir son organisation, ses domaines d'intervention, son personnel, les différentes autorités hiérarchiques, ainsi que la place et les rôles de chacun.

Qu'il a vocation à connaître des ajustements périodiques car l'organisation s'adapte aux différents changements tels que l'environnement juridique ou encore la modification de notre offre de services. Qu'afin de répondre au mieux aux attentes des collectivités et des établissements publics dans le domaine de la gestion de la carrière de leurs agents, il est proposé que le service instances du personnel intègre la direction des ressources humaines en vue de coordonner, uniformiser et sécuriser les champs d'activités de ces deux services.

L'organigramme du CDG77 est ainsi modifié :

- **Direction administration générale et moyens généraux**
  - ✓ Secrétariat de direction générale
  - ✓ Conseiller technique et juridique
  - ✓ Direction juridique
  - ✓ Communication institutionnelle et relations publiques
  - ✓ Finances
  - ✓ Ressources Humaines et instances paritaires
  - ✓ Systèmes d'Information et du numérique
- **Direction conseil statutaire, instances médicales et protection sociale**
  - ✓ Instances médicales
  - ✓ Info-statut
  - ✓ Protection sociale et retraite
- **Direction emploi, carrières et mobilité**
  - ✓ Concours et examens professionnels
  - ✓ Emploi et compétences territoriales
  - ✓ Intérim Territorial
- **Direction santé et conditions de travail**
  - ✓ Médico-social
  - ✓ Hygiène et sécurité

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

**DÉCIDE :**

**Article 1**

D'adopter le nouvel organigramme des services du Centre départemental de gestion de Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne.

**Article 2**

D'abroger la délibération n° 23/51 du 14 décembre 2023 portant modification de l'organigramme des services du Centre départemental de gestion de Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne.

**6. RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DU RIFSEEP – Délibération 24-25**

Les actuelles conditions d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ont été fixées par la délibération n° 23/22 du 11 mai 2023. Pour rappel, ce régime indemnitaire est mis en place au sein de l'établissement depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Il est attribué aux agents au prorata de leur temps de travail et de leur temps de présence dans les effectifs : sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel.

Il est également attribué aux agents contractuels régis par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (agents contractuels de droit public, à l'exclusion des agents de droit privé, des contrats d'apprentissage, des agents vacataires et intérimaires).

Pour mémoire, il se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il est proposé d'actualiser certains libellés des emplois, ainsi que leur classification dans les groupes de fonctions tenant compte des différentes sujétions, du niveau d'expertise ou de responsabilité.

Il est proposé également de modifier les conditions de maintien ou de suspension des deux parties du RIFSEEP. Ces modifications entreront en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité.

**A. Modifications des groupes de fonctions**

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions et les montants maximum annuels correspondant comme suit (en jaune figurent les nouveaux libellés d'emplois ou les changements de groupe de fonction) :

Emplois de direction	
Groupe de fonctions	Emplois
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants

Cadre d'emplois de catégorie A	
Groupe de fonctions	Emplois
A1	Direction générale adjointe, direction de service ou de pôle
A2	Responsable de service ou de pôle
A3	Adjoint(e) direction, pôle ou service, médecin du travail, ...

A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cadre d'emplois de catégorie B	
Groupe de fonctions	Emplois
B1	Responsable d'une direction, d'un service, d'une équipe ou d'une activité dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) de projet d'un domaine de l'établissement, ...

Cadre d'emplois de catégorie C	
Groupe de fonctions	Emplois
C1	Adjoint(e) au responsable d'un service, assistant(e) de direction, gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut ou des finances, assistant(e) informatique, ...
C2	Chargé(e) d'accueil, agent d'exécution ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...

## B. Modalités de maintien ou de suspension du RIFSEEP

### - Pour l'IFSE

L'IFSE est maintenue intégralement pendant :

- Les congés liés aux responsabilités parentales : congé 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 (cf. article L 714-6 du code général de la fonction publique),
- Les congés annuels, ARTT, repos compensateurs, jours de fractionnement,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du compte épargne temps (CET),
- Les congés pour formation syndicale,
- Les absences liées à une action de formation professionnelle,
- Les décharges d'activité de service (DAS) pour exercer un mandat syndical,
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ou autorisations d'absence (AA),
- Les périodes de préparation au reclassement (PPR).

Pour ce qui concerne le congé de maternité, cette règle de maintien de l'IFSE s'applique également au congé de maladie ordinaire et au congé pathologique avant le début du congé de maternité, uniquement si la case sur le certificat médical d'arrêt de travail « En rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » est cochée.

En revanche, le montant de l'IFSE est réduit ou son versement suspendu dans les situations suivantes :

- Congé de maladie ordinaire ou congé consécutif aux accidents du travail, de service, de trajet ou maladie professionnelle : montant réduit à raison de 1/30ème par jour calendaire

consécutif ou non, au-delà du 4ème jour d'absence décompté sur l'année civile (soit du 1er au 31 décembre),

- Absence injustifiée, grève, exclusion temporaire de fonctions, suspension de fonctions : montant réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence,
- Congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM) : suspension du versement de l'IFSE (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021). Cependant, l'agent bénéficiaire d'un CLM, d'un CLD ou d'un CGM, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des sommes versées au titre de l'IFSE durant celui-ci.

Par ailleurs, pour tous les types de temps partiel (de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique), le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la durée effective du temps de travail.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimaux réglementaires.

#### - Pour le CIA

La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précise une règle particulière pour les primes modulables en fonction des résultats et/ou de la manière de servir. Dans ce cadre, le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir appréciés au titre de la période antérieure.

Ainsi, en cas d'absence, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'engagement professionnel et 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 l'année suivante. Ce dispositif permet de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Ce dispositif permet également à l'autorité territoriale de tenir compte de la charge de travail reportée, le cas échéant, sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur CIA. Cependant, le versement du CIA est suspendu pendant les congés suivants (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021) :

- Congé de longue maladie (CLM),
- Congé de longue durée (CLD),
- Congé de grave maladie (CGM).

Par ailleurs, en application de l'article L 714-6 du code général de la fonction publique, le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales, tels que le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

De plus, pour les agents recrutés en cours d'année, le versement du CIA sera possible, proratisé toutefois au temps de présence au sein de l'établissement, au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir constatés par l'autorité territoriale depuis le début de l'engagement.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimaux réglementaires.

Ces propositions de modifications des modalités de versement du régime indemnitaire RIFSEEP aux agents du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne font l'objet d'un nouvel avis des membres du Comité Social Territorial le 2 juillet 2024.

Le Conseil d'administration est invité à en délibérer.

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### **VU :**

- Le code général de la fonction publique notamment ses articles L. 712-1, L.712-2, L.714-4 à L.714-13,

- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- 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,
- 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'état,
- Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale portant actualisation des équivalences avec la fonction publique d'état des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux,
- La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du 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,
- La circulaire NOR RDFS1427139 C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- La circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,
- La délibération n°22/22 du 19 mai 2022 fixant la strate d'assimilation du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne à une commune de plus de 150 000 habitants
- La délibération n° 23/22 du 11 mai 2023 fixant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- L'avis du comité social territorial des 18 juin 2024 et 2 juillet 2024,

**CONSIDÉRANT :**

- Qu'il appartient au conseil d'administration de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités des agents exerçant leur fonction au sein du centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- Que la délibération du conseil d'administration n° 23/22 du 11 mai 2023 en fixe les modalités de versement,
- Que pour mémoire, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parties :
  - ✧ Une Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
  - ✧ Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité,

**DÉCIDE :**

**Article 1 :** D'approuver les modifications suivantes du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne après respect des formalités liées à la transmission au contrôle de légalité.

**Les bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est attribué aux agents au prorata de leur temps de travail et de leur temps de présence dans les effectifs : sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel.

Il est également attribué aux agents contractuels régis par les dispositions du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (agents contractuels de droit public à l'exclusion des agents de droit privé, des contrats d'apprentissage, des agents vacataires et intérimaires).

### **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 agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences.
- L'approfondissement des savoirs.
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

### **Détermination des groupes de fonctions**

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

Le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne est assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants et dispose d'un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) d'un CDG assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants ayant pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services, d'en coordonner l'organisation et de contribuer à la définition des orientations de l'établissement, à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet d'établissement partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique .

Le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne dispose également d'un directeur général adjoint (DGA) chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS de l'établissement dans ses diverses fonctions.

Ces emplois pouvant être pourvus réglementairement par un agent public de catégorie A, les groupes de fonctions et les montants maximum annuels correspondant sont fixés comme suit :

Emplois de direction		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	49 980 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	46 920 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Capacité à piloter et prendre des décisions dans un environnement complexe.
- Connaissances de l'environnement institutionnel et des processus décisionnels territoriaux.
- Maîtrise de la réglementation juridique et financière des collectivités locales.
- Capacité à manager le changement.
- Qualités relationnelles et rédactionnelles.
- Engagement et grande disponibilité.

Cadre d'emplois de catégorie A		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
A1	Direction générale adjointe, direction de service ou de pôle	36 210 euros
A2	Responsable de service ou de pôle	32 130 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle ou service, médecin du travail, ...	25 500 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	20 400 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Management stratégique et organisationnel,
- Capacité à arbitrer et prendre des décisions,
- Connaissances multi-domaines,
- Polyvalence, grande disponibilité.

Cadre d'emplois de catégorie B		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
B1	Responsable d'une direction, d'un service, d'une équipe ou d'une activité dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	17 480 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	16 015 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) de projet d'un domaine de l'établissement, ...	14 650 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants:

- Encadrement d'équipes,
- Technicité dans le domaine,
- Disponibilité régulière,
- Responsabilité de coordination,
- Diversité des tâches ou des projets,
- Polyvalence.

Cadre d'emplois de catégorie C		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums

C1	Adjoint(e) au responsable d'un service, assistant(e) de direction, gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut ou des finances, assistant(e) informatique, ...	11 340 euros
C2	Chargé(e) d'accueil, agent d'exécution ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	10 800 euros

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Encadrement de proximité / poste avec responsabilité administrative,
- Connaissances particulières liées aux fonctions,
- Adaptation aux contraintes particulières du service,
- Poste avec responsabilité,
- Connaissances particulières liées aux fonctions,
- Adaptation aux contraintes particulières du service.

#### **Le réexamen du montant de l'IFSE**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle et de la modulation des critères suivants :

- La diversification des compétences et des connaissances,
- La réalisation d'un travail exceptionnel.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi impactant le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination à la suite de la réussite d'un concours.
- Au moins tous les 4 ans ou autre durée en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **Périodicité et modalité de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement et est proratisée en fonction du temps de travail.

#### **Modalités de maintien ou de suspension de l'IFSE**

L'IFSE est maintenue intégralement pendant :

- Les congés liés aux responsabilités parentales : congé 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 (cf. article L 714-6 du code général de la fonction publique),
- Les congés annuels, ARTT, repos compensateurs, jours de fractionnement,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du compte épargne temps (CET),
- Les congés pour formation syndicale,
- Les absences liées à une action de formation professionnelle,
- Les décharges d'activité de service (DAS) pour exercer un mandat syndical,
- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) ou autorisations d'absence (AA),
- Les périodes de préparation au reclassement (PPR).

Pour ce qui concerne le congé de maternité, cette règle de maintien de l'IFSE s'applique également au congé de maladie ordinaire et au congé pathologique avant le début du congé de maternité, uniquement si la case sur le certificat médical d'arrêt de travail "En rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » est cochée.

En revanche, le montant de l'IFSE est réduit ou son versement suspendu dans les situations suivantes :

- Congé de maladie ordinaire ou congé consécutif aux accidents du travail, de service, de trajet ou maladie professionnelle : montant réduit à raison de 1/30ème par jour calendaire consécutif ou non, au-delà du 4ème jour d'absence décompté sur l'année civile (soit du 1er au 31 décembre),

- Absence injustifiée, grève, exclusion temporaire de fonctions, suspension de fonctions : montant réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence,
- Congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM) : suspension du versement de l'IFSE (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021). Cependant, l'agent bénéficiaire d'un CLM, d'un CLD ou d'un CGM, attribué après un congé de maladie ordinaire et rétroagissant à la date où ce congé initial a débuté, garde le bénéfice des sommes versées au titre de l'IFSE durant celui-ci.

Par ailleurs, pour tous les types de temps partiel (de droit, sur autorisation et pour raison thérapeutique), le montant de l'IFSE est proratisé en fonction de la durée effective du temps de travail.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimaux réglementaires.

#### **Exclusivité de l'IFSE**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

#### **Attribution de l'IFSE**

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

#### **LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

##### **La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la fonction publique d'État.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent.
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions.
- Son sens du service public : le souci de respecter les règles de déontologie (dignité, impartialité et probité) et le sens de l'intérêt général. Démontrer une adhésion aux valeurs de la fonction publique : continuité, engagement, intégrité, légalité, loyauté, neutralité, respect.
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.
- La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel, ainsi que sa capacité à s'adapter facilement aux changements de son environnement professionnel.
- L'atteinte des objectifs définis avec le responsable hiérarchique à l'occasion des entretiens professionnels.

À chaque groupe de fonctions repris ci-après correspondent les montants des plafonds suivants :

Emplois de Direction		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	8 820 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	8 280 euros

Cadre d'emplois de catégorie A		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
A1	Direction générale adjointe, direction de service ou de pôle	6 390 euros
A2	Responsable de service ou de pôle	5 670 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle ou service, médecin du travail, ...	4 500 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	3 600 euros

Cadre d'emplois de catégorie B		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
B1	Responsable d'une direction, d'un service, d'une équipe ou d'une activité dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	2 380 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	2 185 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) de projet d'un domaine de l'établissement, ...	1 995 euros

Cadre d'emplois de catégorie C		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	Montants plafonds maximums
C1	Adjoint(e) au responsable d'un service, assistant(e) de direction, gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut ou des finances, assistant(e) informatique, ...	1 260 euros
C2	Chargé(e) d'accueil, agent d'exécution ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	1 200 euros

#### Montant et modalités de versement

Le montant du CIA est attribué individuellement et l'objet d'un versement en deux fractions, en juin et en novembre, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### Modalités de maintien ou de suspension du CIA

La circulaire n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précise une règle particulière pour les primes modulables en fonction des

résultats et/ou de la manière de servir. Dans ce cadre, le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir appréciés au titre de la période antérieure.

Ainsi, en cas d'absence, il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'engagement professionnel et 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 l'année suivante. Ce dispositif permet de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Ce dispositif permet également à l'autorité territoriale de tenir compte de la charge de travail reportée, le cas échéant, sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur CIA.

Cependant, le versement du CIA est suspendu pendant les congés suivants (CAA Paris 20PA01766 du 9 avril 2021, CE n° 448779 du 22 novembre 2021) :

- Congé de longue maladie (CLM),
- Congé de longue durée (CLD),
- Congé de grave maladie (CGM).

Par ailleurs, en application de l'article L 714-6 du code général de la fonction publique, le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales, tels que le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

De plus, pour les agents recrutés en cours d'année, le versement du CIA sera possible, proratisé toutefois au temps de présence au sein de l'établissement, au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir constatés par l'autorité territoriale depuis le début de l'engagement.

Enfin, il est précisé qu'en tout état de cause, l'établissement s'engage au versement des montants minimaux réglementaires.

#### **Exclusivité du CIA**

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

#### **Attribution**

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

#### **LES RÈGLES DE CUMUL DU RIFSEEP**

Le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- La prime de fonctions informatiques,
- L'indemnité d'administration et technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- L'indemnité de responsabilité de régisseur.

La circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, précise que l'IFSE est cumulable avec :

- 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, GIPA,)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.),
- La prime de responsabilité,
- Les sujétions particulières directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires),

- Les astreintes.

**Article 2**

Que les primes et indemnités seront attribuées dans les limites fixées par les textes de référence,

**Article 3**

Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et seront inscrits chaque année au budget,

**Article 4**

D'abroger toutes les dispositions de délibérations antérieures relatives à la modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

**7. RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS – Délibération 24-26**

**Rappel du cadre légal :**

Le tableau des effectifs, prévu à l'article R. 2313-3 du Code Général des Collectivités Territoriales, constitue la liste par filière, catégorie, cadre d'emplois et grade des emplois permanents titulaires ou non, ouverts budgétairement et pourvus ou non. Il précise, pour chaque emploi, la durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins des services.

**Les emplois permanents :**

Il convient d'assurer une mise à jour périodique du tableau des effectifs et d'intégrer les modifications résultantes des mouvements de personnels liés aux entrées et sorties ainsi qu'aux réussites aux concours et examens professionnels.

Il est proposé de créer les postes suivants :

Grade	Temps de travail	Nombre de créations
Attaché principal	Temps complet	1
Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe	Temps complet	1
<b>Total</b>		<b>2</b>

Il est proposé au Conseil d'administration d'en délibérer.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- le Code général des Collectivités Territoriales,
- le Code général de la fonction publique et notamment son article L313-1,
- la délibération n°23/50 en date du 20 décembre 2023 portant modification du tableau des effectifs,

**CONSIDÉRANT** la nécessité d'apporter des modifications au tableau des effectifs du personnel,

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

**DÉCIDE :**

D'apporter les modifications suivantes au tableau des effectifs du personnel :

- Créations de postes :

Grade	Catégorie	Temps de travail	Nombre de créations
<b>Emploi permanent</b>			
Attaché principal	A	TC	1
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	TC	1
<b>Total</b>			<b>2</b>

## **8. RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT DE MÉDECINS VACATAIRES ET RÉMUNÉRATION DES VACATIONS - Délibération 24-27**

La désertification médicale progresse dans notre pays et les inégalités territoriales d'accès aux soins tant pour la médecine générale que la médecine du travail en termes de prévention et de soins sont des réalités. Ce constat a conduit l'établissement à ne plus pouvoir prendre en charge le suivi médical des agents d'environ 270 collectivités et établissements depuis le 1er janvier 2024.

Pour y pallier, il est proposé de recruter des médecins vacataires qui viendront renforcer l'activité du service de médecine préventive, au sein duquel un seul médecin du travail reste actuellement en poste.

En effet, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires dès lors que les trois conditions suivantes sont réunies :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

La rémunération de ces vacations pourrait s'opérer pour un montant forfaitaire de 450 € bruts par demi-journée.

Il est ainsi demandé aux membres du Conseil d'administration de délibérer sur la possibilité de recruter des médecins pour effectuer des vacations au sein du service de médecine préventive du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, ainsi que de revaloriser le montant de ces vacations.

### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### **VU :**

- Le code général des collectivités territoriales,
- Le code général de la fonction publique,
- Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **CONSIDÉRANT**

- Que la désertification médicale progresse dans notre pays et les inégalités territoriales d'accès aux soins tant pour la médecine générale que la médecine du travail en termes de prévention et de soins sont des réalités.
- Qu'un seul médecin du travail reste aujourd'hui en poste au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ; ce qui a conduit l'établissement à ne plus pouvoir prendre en charge le suivi médical des agents d'environ 270 collectivités et établissements depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- Que malgré une recherche permanente de nouveaux médecins du travail, les contacts et candidatures sont rares, voire quasi-inexistants.
- Que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires dès lors que les trois conditions suivantes sont réunies : pour exécuter un acte déterminé, discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public, avec une rémunération attachée à l'acte.
- Que compte tenu de ces éléments, le Centre départemental de gestion envisage d'avoir recours à des médecins vacataires.

- Que dans ce cadre, il s'avère également nécessaire de revaloriser le montant de rémunération des vacations.

Il est ainsi demandé aux membres du Conseil d'administration de délibérer sur la possibilité de recruter des médecins pour effectuer des vacations au sein du service de médecine préventive du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, ainsi que de revaloriser le montant de ces vacations.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

**DÉCIDE :**

**Article 1**

De recruter des médecins vacataires pour faire face à la pénurie de médecins du travail au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

**Article 2**

De rémunérer ces vacations pour un montant forfaitaire de 450 € bruts par demi-journée.

**Article 3**

De donner mandat à la Présidente pour la signature des actes d'engagement.

**Article 4**

D'abroger toutes les dispositions de délibérations antérieures concernant l'instauration de vacations au profit de médecins vacataires, ainsi qu'au montant des vacations.

**Article 5**

De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

**9. RESSOURCES HUMAINES – RÉMUNÉRATION DES MÉDECINS AGRÉÉS SIÉGEANT AU SEIN DU CONSEIL MÉDICAL DÉPARTEMENTAL RATTACHÉ AU CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION DE SEINE-ET-MARNE – Délibération 24-28**

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a prévu le transfert du secrétariat des instances médicales qu'étaient la commission départementale de réforme et le comité médical départemental. En 2022, ces deux instances ont fusionné et sont devenues le conseil médical départemental.

Au sein de cette instance médicale siègent des médecins agréés qu'il est nécessaire de rémunérer.

Par délibération du 20 mars 2013, le Conseil d'administration du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a fixé le montant de rémunération desdits médecins à 8 € par dossier examiné lors d'une séance.

Or, ce montant n'a depuis jamais été revalorisé et il apparaît aujourd'hui nécessaire de le faire pour que le conseil médical puisse continuer à se réunir de manière régulière.

En conséquence, Madame la Présidente propose qu'une rémunération de 12 € par dossier examiné en séance du conseil médical soit désormais appliquée.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- Le code général des collectivités territoriales,
- Le code général de la fonction publique,
- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

- L'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

#### **CONSIDÉRANT :**

- Que la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a prévu le transfert du secrétariat des instances médicales qu'étaient la commission départementale de réforme et le comité médical départemental aux centres de gestion.
- Qu'en application des dispositions du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, ces deux instances ont fusionné et sont devenues le Conseil médical départemental.
- Qu'au sein de cette instance médicale siègent des médecins agréés qu'il est nécessaire de rémunérer.
- Que par délibération du 20 mars 2013, le Conseil d'administration du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a fixé le montant de rémunération desdits médecins à 8 € par dossier examiné lors d'une séance.
- Que ce montant n'a depuis jamais été revalorisé et qu'il apparaît aujourd'hui nécessaire de le faire pour que le conseil médical rattaché au Centre départemental de gestion puisse continuer à se réunir de manière régulière.

Il est ainsi demandé aux membres du Conseil d'administration de délibérer sur cette revalorisation.

Après en avoir délibéré,

À l'unanimité

#### **DÉCIDE :**

##### **Article 1 :**

De revaloriser le montant de rémunération des médecins agréés siégeant au sein du Conseil médical départemental rattaché au Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne en le portant à 12 € par dossier examiné en séance.

##### **Article 2 :**

D'abroger toutes les dispositions de délibérations antérieures concernant la rémunération des médecins agréés siégeant au sein des instances médicales consultatives.

##### **Article 3 :**

De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

#### **▪ Informations diverses**

– **Le 62ème Salon & Congrès des Maires de Seine-et-Marne et président(e)s d'EPCI**, est prévu le vendredi 27 septembre 2024 à l'Espace Pierre Bachelet de Dammarie-les-Lys.

#### – **Réaménagement des locaux du CDG77 :**

Au cours de l'année 2023, l'organigramme de l'établissement a connu certaines modifications, avec notamment la création d'une équipe de direction renforcée permettant un rattachement cohérent des différents services.

Toutefois, ce rattachement sur l'organigramme n'a pas été suivi d'effet en ce qui concerne l'occupation des locaux et certains services, appartenant aujourd'hui à une même direction, demeurent géographiquement éloignés les uns des autres.

En vue d'une meilleure coordination et d'une meilleure transversalité au sein d'une même direction, il est apparu nécessaire d'opérer un regroupement de l'ensemble des activités d'une même direction, de repenser l'organisation géographique interne de l'établissement et de regrouper les différents pôles ou services rattachés à ces directions au sein des locaux.

Ces projets de réaménagement des locaux ont été présentés aux membres du Comité Social Territorial du 18 juin 2024.

Pour information, les premiers déménagements internes interviendront dans le courant de l'été. Les élus seront invités à découvrir les nouveaux aménagements en rendant visite aux différents services.

- **Le forum « Tous en forme au travail » est organisé le 12 septembre** au Centre départemental de gestion. **Élus, équipes de direction, équipes ressources humaines, encadrants, conseillers et assistants de prévention, ou encore participants des Olympiades de Seine-et-Marne, seront réunis** lors de cette occasion unique pour découvrir les nombreux bénéfices du sport au travail sur la santé, le bien-être ainsi que la productivité.

Au programme : un forum de nombreux partenaires pour dynamiser vos actions QVCT et prestataires (vélo de bureau, pédaliers, vélo à smoothie, tir à l'arc...) ainsi que des conférences sur le thème du sport au travail. De nombreuses surprises vous y attendent. Le programme est disponible sur le site internet du CDG77 : <https://www.cdg77.fr/wp-content/uploads/2024/07/PROGRAMME-FORUM-12.pdf>

- La Présidente propose de délocaliser les conseils d'administration du CDG et qu'ils aient lieu dans les collectivités des administrateurs, selon leurs disponibilités, afin de se rendre dans tout le territoire de la Seine-et-Marne.

Séance levée à 11h27

Fait à Lieusaint, le 4 juillet 2024

  
Présidente du Centre départemental de gestion,  
Maire d'Anville,  
CAIRO THIBAUT  
Officier de l'ordre national du Mérite