



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

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SÉANCE DU 30 JUIN 2025 – 9H30

### PROCÈS VERBAL

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de Seine-et-Marne, légalement convoqué le 24 juin 2025, s'est réuni en son siège, sous la présidence de Mme Anne THIBAUT, maire d'Arville, le lundi 30 juin 2025 à 9h30.

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
<b>Mme Anne THIBAUT</b> Maire d'ARVILLE - Présidente	Présente	<b>Mme Isoline GARREAU</b> Maire de DIANT	Excusée
<b>M. Vijay-Damien POIRIER</b> Conseiller municipal Mairie de CESSON	Présent*	/	
<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 CRÉGY- 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	Excusée
<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-TRÉSIGNY	Excusée
<b>Mme Nicole VERTENEUILLE</b> Adjointe au Maire de TORCY - Membre du bureau	Présente	<b>Mme Béatrice RIOLET</b> Adjointe au Maire de LA FERTÉ- 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	Absent	<b>M. David CHARPENTIER</b> Adjoint au Maire de ESBLY	Présent
<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*	<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	Excusé	<b>M. Pierre YVROUD</b> Président du Syndicat départemental des énergies de Seine-et-Marne – Maire de LA ROCHETTE	Présent*
<b>Mme Marie-Martine SALLES</b> Adjointe au Maire de COMBS-LA-VILLE	Absente	/	
<b>Mme Nicole BUROT</b> Adjointe au Maire de EVRY-GRÉGY-SUR-YERRES	Excusée	<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 FERRIÈRES-EN-BRIE	Absent
<b>M. Thierry SEGURA</b> Maire de BOISSETTES	Présent*	<b>Mme Martine WESOLOWSKI</b> Conseillère municipale - Mairie de SOLERS	Absente
<b>Mme Céline MICHARD</b> Conseillère municipale - Mairie de ROZAY-EN-BRIE	Présente*	<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 MÉE-SUR-SEINE	Absent
<b>M. Julien BOUSSANGE</b> Adjoint au Maire de CLAYE-SOUILLY	Absent	<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 Arrivée après le point n°7	<b>Mme Claude RAIMBOURG</b> Adjointe au Maire de DOUÉ	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	Présent***

\* 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	Présente*	<b>M. Didier ATTALI</b> Conseiller municipal - Mairie de MEAUX	Absent
<b>Mme Colette BOISSOT</b> Adjointe au Maire de CHELLES	Présente*	<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>	8
<b>Présents prenant part au vote</b>	7
<b>Présents en visioconférence</b>	10
<b>Présents en visioconférence prenant part au vote</b>	9
<b>Pouvoirs</b>	5
<b>Votants</b>	21

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Monique BOURDIER**

**ASSISTAIENT ÉGALEMENT À LA RÉUNION**

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

- **Secrétaire de séance**

Madame Monique BOURDIER

- **Adoption du procès-verbal de la séance du 07 avril 2025**

Adopté à l'unanimité

- **Compte-rendu de décisions de la Présidente**

- Décision relative à la signature d'un protocole transactionnel 24/06/2025

**1. DIRECTION EMPLOI, CARRIÈRES ET MOBILITÉ - Service concours - Modification du règlement général des concours et des examens organisés par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne (recours à la visioconférence) - Délibération 25-16**

Le décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixe les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

En effet, depuis le 1er octobre 2024, les autorités organisatrices de concours peuvent recourir à la visioconférence pour les épreuves orales, les auditions et les entretiens en vue du recrutement des agents de la fonction publique.

Par conséquent, en application dudit décret, le règlement général des concours et examens organisés par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne est modifié par l'ajout du paragraphe suivant indiquant la possibilité de recourir à la visioconférence (rubrique « Dispositions applicables aux candidats en situation de handicap » page 5) : DIRECTION EMPLOI, CARRIERES ET MOBILITÉ Service concours

« En application du décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne se réserve le droit de permettre ou non le recours à la visioconférence pour les épreuves orales des concours mentionnés aux articles L. 325-2, L. 325-3 et L. 325-7 du Code Général de la Fonction Publique (concours externes, internes et troisièmes concours), ainsi que pour les examens professionnels mentionnés au 1° de l'article L. 523-1 et L. 522-24 du même code (examens professionnels par voies d'avancement de grade et de promotion interne).

Dans l'hypothèse de ce recours à la visioconférence, les modalités de son organisation figureront dans l'arrêté d'ouverture du concours ou de l'examen professionnel concernés. »

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir en délibérer.

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

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### **VU :**

- le code général de la fonction publique,
- le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 modifié relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap,
- le décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique,
- l'arrêté du 8 juillet 2024 fixant les conditions et les modalités de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique,
- la délibération du conseil d'administration du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne n° 24/35 du 18 novembre 2024 portant actualisation du règlement général des concours et examens professionnels organisés par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,

#### **CONSIDÉRANT :**

- qu'en application du décret n° 2024-79 du 7 juillet 2024, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024, recourir à la visioconférence pour les épreuves orales, les auditions et les entretiens organisés dans le cadre des concours et examens professionnels, ainsi que pour un certain nombre de recrutements (recrutement sans concours, ceux effectués par la voie du Pacte et les recrutements de contractuels en situation de handicap),
- que le règlement général des concours et examens professionnels organisés par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne doit faire l'objet d'une actualisation au regard de cette évolution,

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

#### **DÉCIDE :**

##### **Article 1**

D'ajouter le paragraphe suivant au règlement général des concours et examens professionnels organisés par le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, rubrique « Dispositions applicables aux candidats en situation de handicap » (page 5) :

« En application du décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne se réserve le droit de permettre ou non le recours à la visioconférence pour les épreuves orales des concours mentionnés aux articles L. 325-2, L. 325-3 et L. 325-7 du Code Général de la Fonction Publique (concours externes, internes et troisièmes concours), ainsi que pour les

*examens professionnels mentionnés au 1° de l'article L. 523-1 et L. 522-24 du même code (examens professionnels par voies d'avancement de grade et de promotion interne).*

*Dans l'hypothèse de ce recours à la visioconférence, les modalités de son organisation figureront dans l'arrêté d'ouverture du concours ou de l'examen professionnel concernés. »*

## **Article 2**

D'approuver le règlement général des concours et examens professionnels ainsi modifié joint en annexe.

## **2. FINANCES – Coût des lauréats des concours et examens professionnels – Délibération 25-17**

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 2024 aux montants indiqués dans le tableau ci-après :

CAT	CONCOURS ET EXAMENS 2024	LAUREATS	COUT TOTAL NET AVEC FRAIS INDIRECTS	COUT LAUREAT
B	Examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2e classe (Cat B) Promotion interne	157	189 453,62 €	1 206,71 €
B	Examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2e classe (Cat B) Avancement de grade	158	118 950,41 €	752,85 €
A	Concours d'assistant socio-éducatif spécialisé service social (cat A)	385	254 753,33 €	661,70 €
A	Concours Educateur territorial de jeunes enfants (Cat A)	364	359 776,05 €	988,40 €
C	Concours ATSEM (Cat C)	625	815 064,35 €	1 304,10 €
B	Concours Technicien territorial principal de 2e classe (Cat B)	282	307 755,42 €	1 091,33 €
C	Concours Adjoint technique principal de 2e classe (Cat C)	59	51 451,26 €	872,06 €
C	Examen professionnel Adjoint technique principal de 2e classe (Cat C)	69	38 594,92 €	559,35 €
B	Examen professionnel d'animateur territorial principal de 2e classe (Cat B) AVG	48	34 082,70 €	710,06 €
B	Examen professionnel d'animateur territorial principal de 2e classe (Cat B) PI	19	21 886,90 €	1 151,94 €
A	Examen Professeur d'enseignement artistique Option Accordéon Cat A	3	8 122,66 €	2 707,55 €
B	Examen Assistant territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (Cat B) AVG	17	15 744,75 €	926,16 €
B	Examen Assistant territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (Cat B) PI	28	28 463,19 €	1 016,54 €
C	Concours Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat C)	280	182 096,25 €	650,34 €
C	Examen Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat C)	119	77 390,91 €	
A	Concours Cadre de santé de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat A)	19	30 537,40 €	1 607,23 €

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir en délibérer.

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

Entendu l'exposé de Mme la Présidente

**VU :**

-l'article L.452-46 du Code Général de la Fonction Publique,

-l'article 47-1 du décret N°85-643 du 26 juin 1985 modifié,

-la délibération N°2012-22 du 2 octobre 2012 sur l'harmonisation des facturations des coûts engendrés par l'organisation des concours et examens professionnels par les centres départementaux de gestion ;

**CONSIDÉRANT** la nécessité de recouvrer les frais engagés pour l'organisation des concours et examens par le Centre départemental de gestion sur l'exercice 2024 ;

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

**DÉCIDE :**

#### **Article unique**

D'arrêter les différents coûts pour les opérations de concours et d'examens professionnels engagées et clôturées en 2024 aux montants indiqués dans le tableau ci-après :

CAT	CONCOURS ET EXAMENS 2024	LAUREATS	COUT TOTAL NET AVEC FRAIS INDIRECTS	COUT LAUREAT
B	Examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2e classe (Cat B) Promotion interne	157	189 453,62 €	1 206,71 €
B	Examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2e classe (Cat B) Avancement de grade	158	118 950,41 €	752,85 €
A	Concours d'assistant socio-éducatif spécialisé service social (cat A)	385	254 753,33 €	661,70 €
A	Concours Educateur territorial de jeunes enfants (Cat A)	364	359 776,05 €	988,40 €
C	Concours ATSEM (Cat C)	625	815 064,35 €	1 304,10 €
B	Concours Technicien territorial principal de 2e classe (Cat B)	282	307 755,42 €	1 091,33 €
C	Concours Adjoint technique principal de 2e classe (Cat C)	59	51 451,26 €	872,06 €
C	Examen professionnel Adjoint technique principal de 2e classe (Cat C)	69	38 594,92 €	559,35 €
B	Examen professionnel d'Animateur territorial principal de 2e classe (Cat B) AVG	48	34 082,70 €	710,06 €
B	Examen professionnel d'Animateur territorial principal de 2e classe (Cat B) PI	19	21 886,90 €	1 151,94 €
A	Examen Professeur d'enseignement artistique Option Accordéon Cat A	3	8 122,66 €	2 707,55 €
B	Examen Assistant territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (Cat B) AVG	17	15 744,75 €	926,16 €
B	Examen Assistant territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques (Cat B) PI	28	28 463,19 €	1 016,54 €
C	Concours Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat C)	280	182 096,25 €	650,34 €
C	Examen Sergent de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat C)	119	77 390,91 €	
A	Concours Cadre de santé de Sapeurs-Pompiers Professionnel (Cat A)	19	30 537,40 €	1 607,23 €

### 3. FINANCES – Subvention complémentaire -Amicale du personnel – Délibération 25-18

Comme il est de coutume, l'Amicale du personnel souhaite honorer dignement les récipiendaires de la Médaille d'honneur régionale, départementale et communale. Pour l'année 2025, douze agents sont concernés. Afin de marquer cette distinction prestigieuse qui récompense la **compétence professionnelle** et le **dévouement des agents publics** au service des collectivités territoriales et symbolise la reconnaissance de l'engagement de longue date de ces agents au service de l'intérêt général, l'Amicale prévoit d'attribuer à chacun un chèque.

Toutefois, afin de couvrir les divers frais liés à l'événement et maintenir la qualité de cette reconnaissance, un budget complémentaire global de **4 000 €** est nécessaire. Ce montant inclut les chèques remis, l'achat des médailles mais également les frais de réception qui entourent cette petite cérémonie.

Il est important de rappeler que la subvention allouée à l'Amicale par le CDG, a connu une baisse continue ces dernières années : elle était de **30 000 €** en 2021 pour 76 collaborateurs, contre **20 000 €** attribués en 2025, malgré un nombre d'agents en augmentation.

Dans ce contexte, un soutien financier supplémentaire de **4 000 €** est sollicité pour permettre le bon déroulement de cet événement symbolique et valorisant pour les agents honorés.

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir en délibérer.

#### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

#### VU :

- Le Code général de la fonction publique et notamment les articles L452-1 à L452-48,
- Le Code général des collectivités territoriales, et notamment les articles L.2311-7 et L.2131-11,
- la délibération N°25-05 en date du 10 mars 2025 portant adoption du Budget Primitif 2025,
- la délibération N°25-07 en date du 10 mars 2025 portant subvention de vingt mille (20 000,00) euros à l'Amicale du personnel du CDG77,
- la note explicative de synthèse,

**CONSIDÉRANT :**

- Que l'Amicale du personnel souhaite honorer dignement les récipiendaires de la Médaille d'honneur régionale, départementale et communale et que pour l'année 2025, douze agents sont concernés.
- Qu'afin de marquer cette distinction prestigieuse qui récompense la compétence professionnelle et le dévouement des agents publics au service des collectivités territoriales et symbolise la reconnaissance de l'engagement de longue date de ces agents au service de l'intérêt général, l'Amicale prévoit d'attribuer à chacun un chèque.
- Que toutefois, afin de couvrir les divers frais liés à l'événement et maintenir la qualité de cette reconnaissance, un budget complémentaire global de quatre mille (4 000) euros est nécessaire, ce montant incluant les chèques remis, l'achat des médailles mais également les frais de réception qui entourent cette petite cérémonie.

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

**DÉCIDE :****Article 1**

D'attribuer pour l'année 2025 une subvention complémentaire de quatre mille (4 000,00) euros à l'Amicale du personnel du Centre départemental de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne,

**Article 2**

De dire que les crédits correspondants sont inscrits au chapitre 65 du budget primitif 2025.

**4. RH – modification de l'organigramme – Délibération 25-19**

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 repenser l'organisation de la direction générale et les missions de certains services de l'établissement.

Les membres du Conseil d'Administration sont invités à délibérer sur cette modification de l'organigramme, qui entrera en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au préfet, représentant de l'État chargé du contrôle de légalité.

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

Entendu l'exposé de Mme la Présidente,

**VU :**

- Le Code général des collectivités territoriales ;
- La délibération n° 24/40 du 16 décembre 2024 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 17 juin 2025.

**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'une modification de ce document est aujourd'hui proposée en vue de repenser l'organisation de la direction générale et les missions de certains services de l'établissement.

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, annexé à la présente délibération.

### **Article 2 :**

D'abroger la délibération n° 24/40 du 16 décembre 2024 portant modification de l'organigramme des services du Centre départemental de gestion de fonction publique territoriale de Seine-et-Marne, ainsi que l'organigramme joint en annexe.

### **Article 3 :**

Que ce nouvel organigramme modifié entrera en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au préfet, représentant de l'État chargé du contrôle de légalité.

## **5. RH – Mise à jour du tableau des effectifs – Délibération 25-20**

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.

Il convient d'assurer une mise à jour régulière du tableau des effectifs pour intégrer les modifications résultant des mouvements de personnels.

Il est ainsi proposé aux membres du conseil d'administration de supprimer au tableau des effectifs du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne les postes suivants :

Grade	Temps de travail	Nombre de suppressions
Rédacteur territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Temps complet	4
Rédacteur territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Temps complet	1
Adjoint administratif territorial	Temps complet	3
Adjoint technique territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Temps complet	1
<b>Total</b>		<b>9</b>

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir 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°25-09 en date du 10 mars 2025 portant modification du tableau des effectifs,

**CONSIDÉRANT** la nécessité de mettre à jour le tableau des effectifs pour intégrer les modifications résultant des mouvements de personnels ;

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

### **DÉCIDE :**

D'apporter les modifications suivantes au tableau des effectifs du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne :

- Suppressions de postes :

Grade	Catégorie	Temps de travail	Nombre de suppressions
Rédacteur territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe	B	TC	4
Rédacteur territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	TC	1
Adjoint administratif territorial	C	TC	3
Adjoint technique territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	TC	1

Total			9
-------	--	--	---

## **6. RH – Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Délibération 25-21**

Les actuelles conditions d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ont été fixées par la délibération n° 24/25 du 4 juillet 2024.

Pour rappel, ce régime indemnitaire est mis en place au sein de l'établissement depuis le 1er septembre 2021.

Il est attribué au prorata du temps de travail et du temps de présence dans les effectifs. Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL 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.

En vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique d'État, il est proposé d'appliquer les montants des plafonds pour chacune de ces deux parts prévus par les arrêtés des corps d'état, qui tiennent compte du lieu d'exercice des fonctions en Île-de-France.

Ces modifications entreront en vigueur après respect des formalités liées à la transmission au préfet, représentant de l'État chargé du contrôle de légalité.

### **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, ainsi que la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Différents groupes de fonctions sont ainsi définis au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- Une technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Des sujétions particulières ou un 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, reposant 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 peut ainsi disposer d'un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ayant pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services, d'en

coordonner l'organisation, de contribuer à la définition des orientations de l'établissement, ainsi qu'à l'élaboration d'un projet d'établissement.

L'établissement peut également disposer de directeur(s) général(aux) adjoint(s) (DGA) chargé(s) de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes missions. Ces emplois peuvent être pourvus réglementairement par un agent public de catégorie A.

Les groupes de fonctions et les montants plafonnés annuels correspondant sont fixés comme suit et tiennent compte de :

- Une capacité à piloter et prendre des décisions dans un environnement complexe.
- Des connaissances de l'environnement institutionnel et des processus décisionnels territoriaux.
- Une maîtrise de la réglementation juridique et financière des collectivités locales.
- Une capacité à manager le changement.
- Des qualités relationnelles et rédactionnelles.
- Un engagement et une grande disponibilité.

Emplois de direction		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	63 000 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	57 200 euros

Pour les agents relevant de la catégorie A, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un management stratégique et organisationnel.
- Une capacité à arbitrer et prendre des décisions.
- Des connaissances multi-domaines.
- Une polyvalence et une grande disponibilité.

Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	40 290 euros
A2	Responsable de service, de pôle ou de mission	35 700 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	27 540 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	22 030 euros

Pour les agents relevant de la catégorie B, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement d'équipe.
- Une technicité dans le domaine requis.
- Une disponibilité régulière.
- Une responsabilité de coordination.
- Une diversité des tâches ou des projets.
- Une polyvalence.

Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	19 660 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	17 930 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	16 480 euros

Pour les agents de catégorie C, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement de proximité / poste avec responsabilité administrative.
- Des connaissances particulières liées aux fonctions.
- Une adaptation aux contraintes particulières du poste.

- Des connaissances particulières liées aux fonctions.

Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
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, ...	12 150 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	11 880 euros

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

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

Les fonctions occupées par les agents d'une même catégorie sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

L'autorité territoriale arrête les montants individuels, non reconductibles d'une année sur l'autre, selon les critères énoncés ci-après :

- 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. Il doit 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	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	15 750 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	14 300 euros

Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	7 110 euros
A2	Responsable de service, pôle ou mission	6 300 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	4 860 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	3 890 euros
Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	2 680 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	2 445 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	2 245 euros
Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds du CIA
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, ...	1 350 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	1 320 euros

Il est ainsi demandé aux membres du conseil d'administration de délibérer sur ces propositions de modification du régime indemnitaire RIFSEEP versé aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

**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'État 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,
- Le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie,
- L'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- L'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- L'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- L'arrêté du 23 novembre 2022 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat,
- 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'État 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° 24/25 du 4 juillet 2024 modifiant les modalités d'attribution du 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.

#### **CONSIDÉRANT :**

- Qu'il appartient aux membres du Conseil d'administration de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution du régime indemnitaire des agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne,
- Que, pour mémoire, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :
  - 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.
- Qu'en vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique d'État, il est possible d'appliquer les montants des plafonds pour chacune des deux parts prévus par les arrêtés des corps d'État, qui tiennent compte du lieu d'exercice des fonctions qui est la région Ile-de-France.

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

#### **DÉCIDE**

##### **Article 1**

D'approuver comme suit les modifications des plafonds pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, localisé en Ile-de-France :

##### **Les bénéficiaires**

Les actuelles conditions d'attribution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne ont été fixées par la délibération n° 24/25 du 4 juillet 2024. Pour rappel, ce régime indemnitaire est mis en place au sein de l'établissement depuis le 1er septembre 2021.

Il est attribué au prorata du temps de travail et du temps de présence dans les effectifs. Sont concernés les fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL 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 parts :

- 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.

En vertu du principe d'équivalence avec la fonction publique d'État, il est proposé d'appliquer les montants des plafonds pour chacune de ces deux parts prévus par les arrêtés des corps d'État, qui tiennent compte du lieu d'exercice des fonctions, qui la région Ile-de-France.

##### **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, ainsi que la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Différents groupes de fonctions sont ainsi définis au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

- Une technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.
- Des sujétions particulières ou un 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, reposant 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 peut ainsi disposer d'un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) ayant pour mission de diriger, sous l'autorité de la Présidente, l'ensemble des services, d'en coordonner l'organisation, de contribuer à la définition des orientations de l'établissement, ainsi qu'à l'élaboration d'un projet d'établissement.

L'établissement peut également disposer de directeur(s) général(aux) adjoint(s) (DGA) chargé(s) de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses différentes missions. Ces emplois peuvent être pourvus réglementairement par un agent public de catégorie A.

Les groupes de fonctions et les montants plafonnés annuels correspondant sont fixés comme suit et tiennent compte de :

- Une capacité à piloter et prendre des décisions dans un environnement complexe.
- Des connaissances de l'environnement institutionnel et des processus décisionnels territoriaux.
- Une maîtrise de la réglementation juridique et financière des collectivités locales.
- Une capacité à manager le changement.
- Des qualités relationnelles et rédactionnelles.
- Un engagement et une grande disponibilité.

Emplois de direction		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	63 000 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	57 200 euros

Pour les agents relevant de la catégorie A, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un management stratégique et organisationnel.
- Une capacité à arbitrer et prendre des décisions.
- Des connaissances multi-domaines.
- Une polyvalence et une grande disponibilité.

Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	40 290 euros
A2	Responsable de service, de pôle ou de mission	35 700 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	27 540 euros

A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	22 030 euros
----	--	--------------

Pour les agents relevant de la catégorie B, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement d'équipe.
- Une technicité dans le domaine requis.
- Une disponibilité régulière.
- Une responsabilité de coordination.
- Une diversité des tâches ou des projets.
- Une polyvalence.

Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	19 660 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	17 930 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	16 480 euros

Pour les agents de catégorie C, l'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Un encadrement de proximité/poste avec responsabilité administrative.
- Des connaissances particulières liées aux fonctions.
- Une adaptation aux contraintes particulières du poste.
- Des connaissances particulières liées aux fonctions.

Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds de l'IFSE
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, ...	12 150 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	11 880 euros

#### Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- 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 proratisé 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)**

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

Les fonctions occupées par les agents d'une même catégorie sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

L'autorité territoriale arrête les montants individuels, non reductibles d'une année sur l'autre, selon les critères énoncés ci-après :

- 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. Il doit 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	
Groupe 1	Direction générale des services assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	15 750 euros
Groupe 2	Direction générale adjointe assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	14 300 euros
Catégorie A		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
A1	Direction de service ou de pôle	7 110 euros
A2	Responsable de service, pôle ou mission	6 300 euros
A3	Adjoint(e) direction, pôle, service ou mission, médecin du travail, ...	4 860 euros
A4	Chargé(e) de mission, chargé(e) d'études, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice), conseiller(e) ou consultant(e) avec une expertise juridique ou financière, spécialiste en santé et sécurité au travail, ...	3 890 euros
Catégorie B		Montants individuels annuels plafonds du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
B1	Responsable d'une direction ou d'un service dans le domaine des ressources humaines, des finances, juridique, ...	2 680 euros
B2	Adjoint(e) au responsable d'une direction ou d'un service, assistant(e) de direction, chargé(e) ou chef de projet, référent(e), coordinateur(trice) ou conseiller(ère) avec une expertise juridique ou financière, ...	2 445 euros
B3	Gestionnaire spécialisé(e) dans un domaine du statut, chargé(e) de mission, conseiller(ère), consultant(e), technicien(ne) informatique, chargé(e) ou chef de projet d'un domaine d'intervention de l'établissement, ...	2 245 euros

Catégorie C		Montants individuels annuels plafonds du CIA
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, ...	1 350 euros
C2	Chargé(e) d'accueil ou de logistique, agent ou référent(e) ayant des sujétions particulières, activités avec horaires atypiques, déplacements fréquents, ...	1 320 euros

### Montant et modalités de versement

Le montant du CIA est attribué individuellement et fait l'objet d'un versement en deux fractions, en juin et en novembre, non 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 préfetures (I.E.M.P.).

La circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, ainsi que du secrétaire d'État 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 (NBI).
- La prime de responsabilité.
- Les sujétions particulières directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires).
- Les astreintes.

#### **Article 2**

Que les modifications du régime indemnitaire RIFSEEP interviennent dans les limites fixées par les textes de référence et après respect des formalités liées à la transmission au préfet, représentant de l'État chargé du contrôle de légalité.

#### **Article 3**

Que les crédits correspondants sont inscrits chaque année au budget.

#### **Article 4**

D'abroger toutes les dispositions de délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents exerçant leurs fonctions au sein du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne.

### **7. RH - Modification de la 2ème partie du règlement intérieur relative aux règles de vie, à la santé et à 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 - Délibération 25-22**

En décembre 2024, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a modifié la deuxième partie de son 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.

Après quelques mois d'entrée en vigueur, l'établissement souhaite aujourd'hui apporter quelques adaptations, principalement au niveau de la charte d'utilisation des véhicules, figurant dans l'une des annexes du règlement intérieur.

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration de bien vouloir 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 ;
- 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 ;
- La délibération n° 24/41 du 16 décembre 2024 mettant en place la deuxième partie du règlement intérieur du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne relative aux règles de vie, à la santé et à la sécurité au travail, à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules ;
- L'avis du comité social territorial en date du 13 mai 2025.

#### **CONSIDÉRANT :**

- Que depuis décembre 2024, le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne a modifié la deuxième partie de son 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 ;
- Qu'après quelques mois d'entrée en vigueur, l'établissement souhaite aujourd'hui apporter quelques adaptations ;
- Que ces propositions d'adaptations portent essentiellement sur la charte d'utilisation des véhicules figurant dans l'une des annexes du règlement intérieur précité.

Après en avoir délibéré, À l'unanimité,

#### **DÉCIDE**

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

D'approuver la deuxième partie modifiée du règlement intérieur relative aux règles de vie, à la santé et à 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, jointe en annexe.

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

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

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

D'abroger :

- La délibération n° 24/41 du 16 décembre 2024 mettant en place la deuxième partie du règlement intérieur du Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne relative aux règles de vie, à la santé et à la sécurité au travail, à l'utilisation du matériel, des locaux et des véhicules.
- Toutes dispositions antérieures existantes au présent règlement intérieur.

#### **INFORMATIONS DIVERSES**

##### **Point sur les travaux :**

- Des luminaires vont être installés sur le parking et le long de l'allée qui va du parking à l'entrée du bâtiment du CDG, le début de l'installation est prévu courant septembre 2025.
- Sûreté du bâtiment : les travaux se poursuivent, l'installation de caméras est programmée et des badges d'accès de couleurs différentes seront distribués à tous (agents, élus, prestataires, visiteurs, délégués des organisations syndicales)

Séance levée à 10h57

Fait à Lieusaint, le 30 juin 2025,

La Présidente du Centre départemental de gestion,  
Maire d'Arville



Anne THIBAUT

Officier de l'ordre national du Mérite