

SEINE-ET-MARNE NUMERIQUE

PROCÈS-VERBAL

Bureau du 12 juin 2025

L'an 2025, le douze juin à 18 heures, les délégués du Bureau, dûment convoqués par le Président du Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique, le 05 juin 2025, se sont réunis au siège du Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique, sis 3 rue Paul Cézanne 77000 MELUN sous la Présidence de Mme Angela AVOND, 1^{ère} Vice-Présidente.

Étaient présents à l'ouverture de la séance du Bureau :

Délégués de la Région : Angela AVOND.

Délégués des EPCI : Michel CHARIAU, Marcel FONTELLIO, Fabien VALLEE.

Étaient excusés et représentés :

Délégués de la Région :

Gilles BATTAIL donne pouvoir à Angela AVOND.

Délégués des EPCI :

Christian PEUTOT donne pouvoir à Michel CHARIAU.

Michael ROUSSEAU donne pouvoir à Marcel FONTELLIO.

A l'ouverture de la séance du Bureau, le quorum de 9 voix étant atteint (4 présents, 3 pouvoirs, représentant 9 voix), et le Président étant empêché, Mme Angela AVOND, 1^{ère} Vice-Présidente, ouvre la séance.

Mme Angela AVOND désigne Monsieur Michel CHARIAU en qualité de Secrétaire de séance.

Ordre du jour

DBS2025-04 – Approbation du Procès-verbal du Bureau du 10 février 2025

DBS2025-05 – Protection sociale complémentaire 2026-2029 – Détermination de la participation financière aux garanties de santé des agents, approbation des termes et autorisation au Président à signer la Convention d'adhésion et la Convention de mutualisation avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG)

Information des membres du Bureau – Présentation du Rapport Social Unique 2023

DBS2025-06 – Mise à jour du régime indemnitaire des agents du Syndicat

Rapport DBS2025-04 : Approbation du Procès-verbal du Bureau du 10 février 2025

Le Bureau est sollicité afin d'approuver le procès-verbal de la réunion du Bureau du 10 février 2025 (joint à la délibération).

Mme Angela AVOND, soumet le procès-verbal du Bureau du 10 février 2025 à l'approbation des membres du Bureau.

Délibération DBS2025-04 : Approbation du Procès-verbal du Bureau du 10 février 2025

Le Bureau de Seine-et-Marne Numérique,

Vu le rapport n° DBS2025-04,

Après en avoir délibéré à l'unanimité (9 voix POUR, 0 voix CONTRE, 0 voix ABSTENTION).

APPROUVE le procès-verbal du Bureau du 10 février 2025.

Arrivée à 18h11 de M. GOUHOURY (portant le pouvoir de Mme THOBOR) et M. BATTAIL.

Rapport DBS2025-05 : – Protection sociale complémentaire 2026-2029 – Détermination de la participation financière aux garanties de santé des agents, approbation des termes et autorisation au Président à signer la Convention d'adhésion et la Convention de mutualisation avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG)

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, dont les dispositions sont codifiées au sein du chapitre VII du titre II du livre VIII du Code général de la fonction publique depuis le 1^{er} mars 2022, est venue réformer le cadre juridique de la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics de la fonction publique territoriale.

La PSC est définie par le Code général de la fonction publique comme la couverture assurantielle des agents publics territoriaux au titre des risques liés à la prise en charge des frais occasionnés par une maladie, une maternité, ou un accident (« complémentaire frais de santé ») et le versement d'une prestation en cas de survenance d'une incapacité de travail, d'une invalidité, d'une inaptitude ou d'un décès (« prévoyance lourde »).

La participation des collectivités territoriales et établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents était facultative jusqu'au 31 décembre 2024. Pour mémoire, le Syndicat Seine-et-Marne Numérique a opté pour la convention « Garantie Santé » auprès du CIG pour la période courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Il a également opté pour la convention « Garantie Prévoyance » qui court du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2029.

A la suite de l'entrée en vigueur des dispositions de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2024, les collectivités territoriales et établissements publics doivent au minimum :

- depuis le 1^{er} janvier 2025, participer au financement des garanties de prévoyance à hauteur de 7 euros par mois et par agent,
- à compter du 1^{er} janvier 2026, participer au financement des garanties de la complémentaire frais de santé à hauteur de 15 euros par mois et par agent.

C'est dans ce contexte que le CIG propose l'adhésion à une nouvelle convention de participation « Garantie Santé » à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les conditions d'entrée à cette convention de participation pour les employeurs publics territoriaux, nécessitent d'une part, la prise d'une délibération déterminant la participation financière, d'autre part, de délibérer en entérinant le choix d'adhésion à la convention de participation et enfin de signer la convention tripartite. Il est à préciser que l'attributaire du groupement de commande « prévoyance » est le groupe VYV/MNT et pour le risque « santé » le groupe VYV/Harmonie mutuelle.

Par conséquent, il est proposé au Bureau de maintenir les conditions actuellement existantes de participation financière aux conditions suivantes **pour le risque santé** :

1/La participation financière du Syndicat sera accordée exclusivement au contrat référencé pour son caractère solidaire et responsable par le CIG.

2/Pour ce risque, le niveau de participation mensuel est fixé en bruts comme suit :

- pour l'agent(e) seul : 20 €,
- pour l'agent(e) seul avec un enfant déclaré à la mutuelle : 40 €,
- pour l'agent(e) seul avec deux enfants déclarés à la mutuelle : 45 €,
- pour l'agent(e) seul avec plus de deux enfants déclarés à la mutuelle : 50 €,
- pour l'agent(e) en couple avec enfant(s) déclaré(s) à la mutuelle (quel que soit le nombre d'enfant) : 50€.

Il est à noter que le Comité Social Territorial a rendu un avis en date du 27 mai 2025.

Aussi, le Bureau est sollicité pour :

- fixer les montants de participation financière bruts à :
 - **pour le risque santé :**
 - pour l'agent(e) seul : 20 €,
 - pour l'agent(e) seul avec un enfant déclaré à la mutuelle : 40 €,
 - pour l'agent(e) seul avec deux enfants déclarés à la mutuelle : 45 €,
 - pour l'agent(e) seul avec plus de deux enfants déclarés à la mutuelle : 50 €,
 - pour l'agent(e) en couple avec enfant(s) déclaré(s) à la mutuelle (quel que soit le nombre d'enfant) : 50€.
- autoriser le Président à signer les conventions d'adhésion à la convention de participation « Santé » qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026 et tout acte en découlant,
- approuver la convention de mutualisation avec le CIG.

Délibération DBS2025-05 : Protection sociale complémentaire 2026-2029 – Détermination de la participation financière aux garanties de santé des agents, approbation des termes et autorisation au Président à signer la Convention d'adhésion et la Convention de mutualisation avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG)

Le Bureau de Seine-et-Marne Numérique,

Vu la Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'article 827-1 et suivants du Code Général de la Fonction publique,

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu le décret n° 2011-1474 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agent(e)s,

Vu la Circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agent(e)s,

Considérant que le Syndicat est engagé dans une convention aux garanties de frais de santé avec le CIG qui arrivera à son terme le 31 décembre 2025, et pour donner suite à la mise en

place obligatoire d'une protection santé pour ses agent(e)s, le Syndicat Seine-et-Marne Numérique, doit délibérer pour déterminer le montant de participation « santé »,

Vu le projet de convention d'adhésion joint à la présente,

Vu le projet de convention de mutualisation joint à la présente,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 mai 2025,

Vu le rapport n° DBS2025-05,

Après en avoir délibéré à l'unanimité (13 voix POUR, 0 voix CONTRE, 0 voix ABSTENTION).

DECIDE d'accorder sa participation financière aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agent(e)s contractuels de droit public et de droit privé en activité pour

Le risque santé c'est-à-dire les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité :

1. Pour ce risque, la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement au contrat référencé pour son caractère solidaire et responsable par le CIG.
2. Pour ce risque, le niveau de participation mensuel est fixé en bruts comme suit :
 - pour l'agent(e) seul : 20 €,
 - pour l'agent(e) seul avec un enfant déclaré à la mutuelle : 40 €,
 - pour l'agent(e) seul avec deux enfants déclarés à la mutuelle : 45 €,
 - pour l'agent(e) seul avec plus de deux enfants déclarés à la mutuelle : 50 €,
 - pour l'agent(e) en couple avec enfant(s) déclaré(s) à la mutuelle (quel que soit le nombre d'enfant) : 50€.

Prend acte que l'adhésion à la convention de participation donne lieu à une contribution aux frais de gestion du CIG d'un montant annuel de 180 € pour l'adhésion aux deux conventions (prévoyance et santé), pour une collectivité de 10 à 49 agents.

Autorise le Président à signer la convention d'adhésion à la convention de participation Santé qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026, et tout acte en découlant.

Autorise le Président à signer la convention de mutualisation avec le CIG

Information des membres du Bureau – Présentation du Rapport Social Unique 2023

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG) agrège l'ensemble des RSU concernés validés via l'application « *données sociales* ». Cette agrégation se présente sous la forme d'un document commun à l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 50 agents. Le RSU commun actualisé est ensuite transmis aux membres du Comité Social Territorial (CST) du CIG. Pour donner suite à débat sur l'évolution de la politique des ressources humaines des collectivités et établissements, le CST rend un avis. Le RSU est ensuite présenté à l'assemblée délibérante. Aucune délibération n'est requise. Le CIG doit ensuite publier le RSU commun sur son site internet.

Pour l'année 2023, le Syndicat a élaboré son rapport social unique. Le RSU agrégé par le CIG a été présenté en CST du 25 février 2025. Il a reçu un avis favorable à la fois du collège des représentants du personnel et du collège des représentants des employeurs. Le RSU du Syndicat est ainsi présenté au Bureau qui en prend acte.

Rapport DBS2025-06 : Mise à jour du régime indemnitaire des agents du Syndicat

La délibération du 12 juin 2024 - délibération n° DBS2024-10 – portant révision du régime indemnitaire prévoit :

- *En cas de congé de maladie ordinaire (CMO) : un abattement d'1/30ème sera appliqué sur le régime indemnitaire fixe, à compter du 20ème jour d'absence cumulé de maladie ordinaire sur 12 mois glissants, résultant au moins de quatre (4) arrêts de travail initiaux*

distincts (incluant les jours de week-end compris dans l'arrêt maladie), hormis sur le jour déjà impacté par la journée de carence.

- *Le versement de l'IFSE est suspendu dès le premier jour congé, pour l'ensemble des agents en cas de :*
 - *congé de longue maladie (CLM),*
 - *congé de maladie longue durée (CLD),*
 - *congé de grave maladie (CGM).*

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024, entré en vigueur le 1er septembre 2024 est venu assouplir les règles de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie (CLM) et de grave maladie (CGM) pour les agents de l'Etat.

Ce décret prévoit désormais, pour les agents de l'Etat, le maintien partiel du régime indemnitaire en cas de CLM et CGM dans les proportions suivantes : ✓ 33 % la première année ✓ 60 % la deuxième et troisième années.

Cependant, ce décret n'est pas directement applicable à la fonction publique territoriale. Au regard du principe de libre administration, c'est la délibération relative au régime indemnitaire qui fixe les règles internes sous couvert du respect du principe de parité. La délibération pourra donc prévoir des dispositions similaires à celles applicables à l'Etat ou des dispositions moins favorables. En revanche, elle ne pourra pas prévoir des dispositions plus favorables que celles de l'Etat.

De ce fait, à compter du 1er septembre 2024, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent décider de maintenir partiellement le régime indemnitaire en cas de CLM ou de CGM dans la limite des proportions prévues par l'Etat.

Il est donc demandé au Bureau de se prononcer sur le sort du régime indemnitaire en cas de CLM et CGM conformément au décret n°2024-641 du 27 juin 2024.

En outre, l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 qui modifie l'article L.822-3 du Code général de la fonction publique réduit, à compter du 1^{er} mars 2025, l'indemnisation des agents en congé de maladie ordinaire (CMO) à hauteur de 90% du traitement pendant les 3 premiers mois du CMO.

Ainsi, aucune prime ou indemnité ne pourra être maintenue au-delà de 90 % du traitement durant les trois premiers mois de CMO. L'article 1er du décret n°2010-997 prévoit en effet que les primes et indemnités des agents de l'État suivent les mêmes règles que le traitement principal.

Le décret n°2025-197 du 27 février 2025 étend cette disposition aux agents contractuels de droit public.

Dans la dernière délibération du 12 juin 2024 - délibération n° DBS2024-10 – révision du régime indemnitaire, le Syndicat prévoyait des dispositions plus favorables comme énoncé ci-avant.

Compte tenu des évolutions législatives évoquées supra, il convient, pour être conforme à la réglementation en vigueur, de procéder à une révision du régime indemnitaire des agents du Syndicat en cas d'absence pour CMO.

Le Comité Social Territorial a rendu un avis lors de la séance du 27 mai 2025.

Ces précisions étant apportées, il est proposé au Bureau d'approuver la révision du régime indemnitaire des agents du Syndicat Seine-et-Marne Numérique telle que présentée dans le corps du projet de délibération.

Délibération DBS2025-06 : Mise à jour du régime indemnitaire des agents du Syndicat Le Bureau de Seine-et-Marne Numérique,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025,

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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,

Vu l'arrêté du 05 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,

Vu l'arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs 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,

Vu la délibération n° DBS2022-009 du 23 novembre 2022 relative à la modification du règlement intérieur du temps de travail et des congés du personnel du Syndicat,

Vu la délibération n° DBS2024-10 du 12 juin 2024 du Bureau, relative à la révision du régime indemnitaire du Syndicat,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 mai 2025,

Considérant qu'il appartient au Bureau de modifier les montants et les conditions d'attribution du régime indemnitaire, selon les modalités ci-après,

Vu le rapport n°DBS2025-06,

Après en avoir délibéré à l'unanimité (13 voix POUR, 0 voix CONTRE, 0 voix ABSTENTION).

ADOpte le régime indemnitaire tel que proposé ci-dessous :

I. MISE EN PLACE DU RIFSEEP

I.1. Les bénéficiaires

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

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- en application du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 et notamment son article 9, le Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique peut verser également un complément de rémunération aux agents mis à disposition du Syndicat, parmi les indemnités figurant à son régime indemnitaire, dès lors que les conditions liées aux postes, aux fonctions ou missions particulières et sujétions spécifiques sont remplies.

Ne bénéficient pas des dispositions de la présente délibération :

- les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...),
- les collaborateurs de cabinet,
- les collaborateurs de groupes d'élus,
- les agents vacataires,

Seuls sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- pour la filière administrative : administrateur, attaché territorial, rédacteur territorial, adjoint administratif territorial ;
- pour la filière technique : ingénieur en chef territorial, ingénieur territorial, technicien territorial, agent de maîtrise territorial, adjoint technique territorial.

I.2. Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE) liée notamment aux fonctions et à l'expérience professionnelle,
- une part variable (Complément indemnitaire annuel - CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

I.3. Définition des critères pour la part fixe (IFSE) : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

- le groupe de fonctions,
- le niveau de responsabilité,
- le niveau d'expertise de l'agent,
- le niveau de technicité de l'agent,
- les sujétions spéciales,
- l'expérience de l'agent,
- la qualification détenue.

Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

I.4. Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- la réalisation des objectifs,

- le respect des délais d'exécution,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement, la disponibilité et l'adaptabilité.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

I.5 Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet conformément au tableau ci-dessous :

Taux de travail à temps partiel	Montant des traitements, primes et indemnités divers
50 %	50 %
60 %	60 %
70 %	70 %
80 %	6/7ème
90 %	32/35ème

La part variable est versée annuellement et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

II.SORT DU REGIME INDEMNITAIRE EN CAS D'ABSENCE

II.1. La part fixe du RIFSEEP (IFSE) :

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- les congés annuels,
- 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,
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé pour invalidité temporaire imputable au service,

Et en cas de temps partiel thérapeutique.

L'IFSE est suspendue dès lors que l'agent se situe en position :

- de suspension de fonction, les primes liées à l'exercice effectif des fonctions étant supprimées ;
- les jours de grève, une retenue sur la rémunération en l'absence de service fait étant appliquée.

Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités.

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire (CMO),

- période préparatoire au reclassement (PPR).

L'IFSE est maintenue en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM) dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE n'est pas maintenue en cas de congé de longue durée (CLD).

II.3. La part variable (CIA) :

Des abattements seront appliqués en cohérence avec les critères tels qu'évalués lors de l'entretien professionnel annuel.

Aucune retenue ne sera appliquée dans le cas de congés liés aux responsabilités parentales : à la maternité, au congé de naissance, à la paternité et d'accueil de l'enfant, à l'adoption, au congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

III. CUMUL DU RIFSEEP AVEC LES AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

III.1. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Les IHTS rémunèrent les heures supplémentaires effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne sont jamais réalisées sur la seule initiative de l'agent. Le versement des IHTS dépend de la mise en place de moyens de contrôle automatisés obligatoires des horaires de travail permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires.

L'IHTS est attribuée sous condition que les agents publics exercent des fonctions dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, à la demande de la hiérarchie.

Cadre d'emplois concernés :

- Adjoint administratifs,
- Rédacteurs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoint techniques.

Emplois concernés :

- Chargé(e) de mission technique,
- Chargé(e) de mission,
- Responsable d'un domaine,
- Gestionnaire,
- Assistant(e) technique,
- Assistant(e) administrative.

Bénéficiaires :

Agents titulaires, stagiaires et contractuels des cadres d'emplois et grades concernés

Indemnisation (base de calcul) :

La rémunération horaire est calculée de la manière suivante :

(Traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + NBI annuels) / 1 820.

Calcul du montant des heures supplémentaires :

La rémunération horaire de l'agent est multipliée par un coefficient de 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par un coefficient de 1,27 pour les 11 heures supplémentaires suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Possibilité de panachage : certaines heures peuvent être payées, les restantes récupérées. L'indemnisation nécessite l'établissement par l'autorité territoriale d'un certificat administratif.

L'indemnisation des heures supplémentaires d'un agent à temps partiel par les IHTS est réalisée sur la base d'un temps plein, sans aucune majoration possible.

Limites et exclusions : période ouvrant droit à frais de déplacement, période de repos compensateur, période d'astreinte (sauf cas d'intervention).

Plafonnement :

Le nombre des heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures sauf circonstances exceptionnelles justifiées pour une période limitée, sur décision de l'autorité territoriale ou du responsable des services, et après information des représentants du personnel au Comité social territorial.

III.2 Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction peut être versée agents occupant un emploi fonctionnel de direction de syndicat mixte de plus de 10 000 habitants (le Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique est classé dans la strate démographique correspondant à une commune de plus de 40 000 habitants – cf. délibération du Comité syndical n° 03-05-2013 du 19 février 2013).

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement un taux individuel fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Proratisation proportionnelle au traitement maintenu.

III.3 Prime spéciale d'installation (PSI)

Décrets n°89-259 du 24 avril 1989 et N°90-238 du 17 octobre 1990 relatif à la prime d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriales.

La prime spéciale d'installation est versée aux agents soit à l'occasion de leur première nomination sur un poste, soit lors de leur mutation ou leur intégration (directe ou suite détachement) provenant d'un autre secteur géographique à condition qu'ils n'aient jamais perçu cette prime.

La prime spéciale d'installation peut être allouée aux anciens agents contractuels de la fonction publique, sous réserve d'un changement de résidence administrative.

Cette prime est versée à l'ensemble des agents qui sont affectés, pour la première fois, dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou l'une des communes énumérées à l'article 1er du décret du 11 septembre 1967 délimitant le périmètre de l'agglomération de Lille.

Seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade ou dans un emploi dont l'indice afférent au 1er échelon est, au jour de la titularisation des intéressés, inférieur à l'indice brut tel que fixé pour les fonctionnaires de l'Etat et dont l'indice afférent au dernier échelon est égal au plus à l'indice brut tel que fixé pour les fonctionnaires de l'Etat pour l'attribution de la même prime.

Modalités de versement

Le montant de cette prime est fixé par décret. L'attribution de la prime doit être versée dans les deux mois suivant l'affectation mais ne devient effective qu'après une période d'affectation d'un an au service de la collectivité. Les périodes de congés, de maladie, de formation ou d'accident de travail sont pris en compte pour la période de services effectifs. A défaut d'avoir accompli l'année pour des raisons de mutation externe hors champ géographique éligible, de congé parental, d'une disponibilité, ou d'une démission, l'agent devra rembourser la prime pour la quotité du temps non réalisé.

Le remboursement pour départ anticipé n'est pas dû en cas de mutation d'office ou de mise à disposition d'un centre de gestion.

La PSI ne peut être attribuée qu'aux agents titulaires, temps complet ou non complet.

Si l'agent ou son conjoint bénéficie d'une indemnité compensatrice de logement, la prime spéciale d'installation est réduite du montant de l'indemnité à percevoir durant l'année qui suit l'affectation.

Cas d'exclusion :

-Personnes titulaires d'une pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'une pension allouée par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL),

-Agents bénéficiaires d'un logement concédé par nécessité absolue de service ou utilité de service, y compris du fait de leur conjoint.

III.4 Allocation forfaitaire de télétravail

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Bénéficiaires :

- Agents titulaires, alternants, stagiaires et contractuels qui exercent leurs missions en télétravail ;
- Signataires d'une convention de télétravail.

Le montant de cette allocation est fixé par décret (2,88 € bruts par jour de télétravail au moment de la rédaction de la présente délibération).

Plafonnement :

Pour chaque agent à hauteur de 253,44 € bruts par an et par application de la réglementation ultérieure applicable.

Versement :

Le versement de cette allocation s'effectue selon une périodicité trimestrielle. Le versement s'effectue sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale. Un décompte contrôlable des heures effectuées est établi. Le cas échéant,

une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année sera effectuée lors du dernier trimestre de l'année.

IV.4. Indemnité pour changement de résidence administrative

Articles 8 à 13 et 16 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

Décret n° 90-437 du 28 mai 1990.

Arrêté du 26 novembre 2001 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence.

Les Bénéficiaires :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps partiel ou temps non complet,
- Les agents non titulaires.

Les Frais pris en charge :

- la prise en charge des frais de transport (train, véhicule personnel,...) dans les mêmes conditions que les autres déplacements temporaires.
- frais de transport de bagages pour l'agent qui quitte ou rejoint un logement meublé par l'administration,

L'agent a droit à la prise en charge de ses frais mais aussi ceux de sa famille à condition qu'ils n'aient pas été pris en charge par l'employeur de son conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin dans les conditions prévues par les textes.

Les conditions de prise en charge des frais de changement de résidence :

La prise en charge des indemnités de changement de résidence sera majorée ou minorée selon que ce changement intervient à l'initiative de l'agent ou de la collectivité qui l'emploie :

- Si le changement est à l'initiative de l'employeur public, la prise en charge des frais de transport des personnes est opérée dans leur totalité et le versement de l'indemnité forfaitaire sera majoré de 20%,
- Si le changement est à l'initiative de l'agent, la prise en charge des frais de transport des personnes sera limitée à 80% des sommes engagées, et le versement de l'indemnité forfaitaire minoré de 20%.

En principe, une condition d'ancienneté dans la précédente résidence administrative est nécessaire (3 ou 5 ans selon les cas) lorsque le changement de résidence résulte de la demande de l'agent.

A l'inverse, lorsque le changement de résidence est à l'initiative de l'administration, aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Le montant de l'indemnité de changement de résidence :

Le remboursement des frais de transport de personnes s'effectue dans les mêmes conditions que le remboursement des frais de déplacement temporaire.

Il convient donc de se référer à la délibération prise par la collectivité.

Cette indemnité présente un caractère forfaitaire, et l'agent peut en solliciter l'octroi dès qu'il remplit les conditions pour en bénéficier. L'absence de production de justificatifs, telle qu'une facture de déménagement, n'empêche pas le versement de cette indemnité

La formule applicable est la suivante :

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ si le produit VD est inférieur ou égal à 5 000.

$I = 1\,137,88 + (0,07 \times VD)$ si le produit VD est supérieur à 5 000.

I étant le montant de l'indemnité forfaitaire exprimée en euros.

D étant la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route.

V étant le volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement, en m³, par arrêté.

Bénéficiaire	Agent	Conjoint	Enfant/ascendant
Volume	14m ³	22m ³	3,5m ³

III.5. Monétisation du compte épargne-temps (CET)

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.

Le CET peut être alimenté par :

- des congés annuels (y compris le ou les jours de fractionnement),
- des jours d'ARTT,
- 5 jours maximum de jours de repos compensateur.

Les 15 premiers jours épargnés ne pourront être utilisés que sous forme de congés.

Au-delà de 15 jours épargnés, l'agent peut utiliser les jours excédentaires en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

Compensation financière (« monétisation ») prévue par la présente délibération pour les jours épargnés au-delà de 15 avec option exercée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante :

- pour les agents affiliés à la CNRACL : prise en compte de tout ou partie des jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ou indemnisation forfaitaire ou maintien sur le CET pour une utilisation sous forme de congés.
- pour les agents affiliés à l'IRCANTEC : indemnisation forfaitaire ou maintien sur le CET pour une utilisation sous forme de congés.

Les jours pris en compte au titre du RAFP ou indemnisés sont retranchés du CET à la date d'exercice de l'option.

Si l'agent n'exerce aucune option, les jours au-delà du 15^e sont :

- pour les agents affiliés à la CNRACL : automatiquement pris en compte au titre du RAFP,
- pour les agents affiliés à l'IRCANTEC : automatiquement indemnisés sur la base forfaitaire.

Les jours sont indemnisés à hauteur d'un montant forfaitaire par catégorie hiérarchique, en application d'un arrêté ministériel pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 dans la Fonction Publique d'Etat (article 7 du décret du 26 août 2004). L'arrêté du 24 novembre 2023 a revalorisé, depuis le 1er janvier 2024, le barème d'indemnisation des jours épargnés sur les comptes épargne-temps (CET). L'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 fixe les montants forfaitaires comme suit depuis le 1er janvier 2024 :

Montant net par catégorie de l'indemnité par jour épargné à la date de la délibération			
Catégories	A	B	C
Montant brut de l'indemnité par jour épargné	150 €	100 €	83 €
Assiette CSG / CRDS (98,25 % du montant brut)	147,38 €	98,25 €	81,55 €
CSG (9,20 %)	13,56 €	9,04 €	7,50 €
CRDS (0,50 %)	0,74 €	0,49 €	0,41 €

Montant net	135,70 €	90,47 €	75,09 €
--------------------	-----------------	----------------	----------------

Il s'agit de montants bruts desquels il convient de déduire la cotisation sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'indemnité est également soumise à cotisation à la RAFP au taux de 5 % si le montant total de l'indemnité et des autres primes et indemnités perçus par l'agent ne dépasse pas 20 % de son traitement indiciaire brut.

Pour ce qui est de la valeur du point de retraite concernant les fonctionnaires, le versement génère les points de retraite comme illustré au tableau suivant :

Nombre de points retraite par jour par catégorie à la date de la délibération		
<i>Catégorie</i>	<i>Montant brut de l'indemnité (pour rappel)</i>	<i>Nombre de points par jour de congé</i>
A	150 €	99
B	100 €	66
C	83 €	55

IV. Entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire

IV.1. Date d'effet

Le présent régime indemnitaire prend effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

IV.2. Dispositions antérieures

À compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, l'ensemble des dispositions prévues par la délibération n° DBS2024-10 en date du 12 juin 2024 relative à la révision du régime indemnitaire du Syndicat mixte Seine-et-Marne Numérique sont abrogées.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité territoriale.

Les annexes n°1 « RIFSEEP pour la filière administrative » et n°2 « RIFSEEP pour la filière technique » ci-jointes s'appliquent en cohérence avec le dispositif ci-avant.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 h 34.

Angela AVOND
1^{ère} Vice-Présidente de Seine-et-Marne
Numérique

Michel CHARIAU
2^{ème} Vice-Président de Seine-et-Marne
Numérique
Secrétaire de séance

Date de mise en ligne 23/06/2025: