

DÉPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE**CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

Séance du jeudi 17 décembre 2020

DÉLIBÉRATION N° **CD-2020/12/17-2/02****Accusé de réception – Ministère de l'intérieur**

077-227700010-20201217-lmc100000021490-DE

Acte Certifié exécutoire

Envoi Préfecture : 21/12/2020

Réception Préfet : 21/12/2020

Publication RAAD : 21/12/2020

Commission n° 2 – Ressources humaines et Administration Générale
Rapporteur : ZAIDI Andrée

Commission n° 7 – Finances
Rapporteur : NETTHAVONGS Céline

OBJET : Transposition du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emplois jusqu'alors non éligibles.

Suite à la parution du décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif à la mise à jour des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, il est proposé de déployer le RIFSEEP aux cadres d'emplois des ingénieurs, techniciens, adjoints techniques des établissements d'enseignement, éducateurs de jeunes enfants, moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, cadres de santé, sages-femmes, puéricultrices, psychologues, infirmiers, techniciens paramédicaux et conseillers des activités physiques et sportives.

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL,

VU le Code général des Collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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

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'Etat,

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, actualisant les équivalences avec les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU la délibération n° 2/01 du 7 février 2020 portant modification des dispositions relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

VU l'avis du Comité technique en date du 16 octobre 2020,

VU le rapport du Président du Conseil départemental,

VU l'avis des Commissions précitées,

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE

CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : D'abroger, à compter du 1^{er} janvier 2021, les délibérations suivantes :

- Délibération n°2/05 du 29 janvier 1993 relative au régime indemnitaire de la filière sanitaire et sociale ;
- Délibération n°2/08 du 26 novembre 2001 relative à la mise en place de l'indemnité spécifique de service ;
- Délibération n°2/10 du 26 novembre 2001 relative à la mise en place de la prime spécifique de la filière médico-sociale ;
- Délibération n°2/09 du 20 juin 2003 relative au régime indemnitaire et la modification des conditions d'attribution de l'Indemnité d'Administration et de Technicité ;
- Délibération n°2/09 du 30 janvier 2004 relative à la refonte de certains régimes indemnitaires applicables aux fonctionnaires territoriaux et à la définition de nouvelles modalités de mise en œuvre : prime de service et de rendement ;
- Délibération n°2/09 du 30 janvier 2004 relative à la refonte de certains régimes indemnitaires applicables aux fonctionnaires territoriaux et la définition de nouvelles modalités de mise en œuvre : indemnité de sujétions spéciales (filiale médico-technique) ;
- Délibération n°2/01 du 20 octobre 2006 relatif au régime indemnitaire et dispositions diverses sur l'extension de l'attribution de la prime de service et de rendement et l'indemnité spécifique de service aux contrôleurs de travaux en chef et l'attribution de l'indemnité d'administration et de technicité aux personnels techniciens et ouvriers de services (T.O.S.) ;
- Délibération n°2/10 du 27 juin 2008 relative à la modification des modalités d'attribution de

- l'indemnité d'administration et de technicité des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement ;
- Délibération n°2/06 du 19 décembre 2008 relative à la revalorisation du montant de référence annuel de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues et suppression de l'indemnité départementale forfaitaire pour travaux supplémentaires d'enseignement ;
 - Délibération 2/02 du 20 octobre 2017 relative à la mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
 - Délibération n°2/01 du 7 février 2020 portant modification des dispositions relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

ARTICLE 2 : Les dispositions suivantes relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'appliquent au profit de tous les agents départementaux relevant des cadres d'emplois dont les arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondants ont été publiés à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

ARTICLE 3 : Le RIFSEEP est composé des deux parts suivantes :

- une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose sur l'appartenance des postes à des groupes de fonctions ;
- une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent occupant le poste.

ARTICLE 4 : Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir.

I - Pour les cadres d'emplois concernés par cette délibération, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.) ;
- la prime de service des personnels médico-sociaux ;
- l'indemnité de sujétions spéciales des personnels médico-sociaux
- la prime spécifique médico-sociale
- l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues
- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
- la prime de rendement ;
- l'indemnité forfaitaire de résultat ;
- l'indemnité départementale scientifique des conservateurs ;
- l'indemnité de sujétion spéciale des conservateurs du patrimoine ;
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.T.S.) ;
- la prime de sujétions spéciales des personnels de surveillance et d'accueil (filère patrimoine) ;
- l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- La prime de service et de rendement médico technique
- L'indemnité de sujétions spéciales médico techniques
- La prime de service et de rendement

- L'indemnité spécifique de service
- L'Indemnité départementale de sujétions ;
- L'indemnité de régie.

En conséquence, les dispositions antérieures relatives à ces primes sont abrogées pour les cadres d'emplois et grades concernés.

II - Toutefois, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes étant liée à l'exercice de fonctions spécifiques, l'IFSE des agents concernés est augmentée d'un montant forfaitaire intitulé « IFSE régie » selon les montants et modalités ci-dessous :

REGISSEURS D'AVANCES Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	REGISSEUR DE RECETTES Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	MONTANT De l'indemnité de responsabilité annuelle
Jusqu'à 3 000€	Jusqu'à 3 000€	110€
De 3 001€ à 4 600€	De 3 001€ à 4 600€	120€
De 4 601€ à 7 600€	De 4 601€ à 7 600€	140€
De 7 601€ à 12 220€	De 7 601€ à 12 220€	160€
De 12 201€ à 18 000€	De 12 201€ à 18 000€	200€
De 18 801 à 38 000€	De 18 801 à 38 000€	320€
De 38 001€ à 53 000€	De 38 001€ à 53 000€	410€
De 53 001€ à 76 000€	De 53 001€ à 76 000€	550€
De 76 001€ à 150 000€	De 76 001€ à 150 000€	640€
De 150 001€ à 300 000€	De 150 001€ à 300 000€	690€
De 300 001€ à 760 000€	De 300 001€ à 760 000€	820€
De 760 001€ à 1 500 000€	De 760 001€ à 1 500 000€	1 050€
Au-delà de 1 500 000€	Au-delà de 1 500 000€	1 050€ + 46€ par tranche de 1 500 000€

Les agents exerçant les fonctions de mandataire suppléant bénéficient d'un forfait annuel d'IFSE complémentaire dont le montant est fixé à la moitié de l'indemnité attribuée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Les forfaits liés aux fonctions de régisseurs d'avances et de recettes ainsi qu'aux fonctions de leur mandataire seront versés annuellement avec le salaire de décembre de l'année écoulée.

La fin des fonctions de régisseur ou de mandataire entraîne la fin du versement de ce forfait.

CHAPITRE 2 : L'IFSE

ARTICLE 5 : L'article 2 du décret du 20 mai 2014 dispose que le montant de l'IFSE est fixé en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis pour l'exercice des fonctions, matérialisé dans la cotation des postes, au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. Ainsi, pour chaque cadre d'emplois, un nombre limité de groupes de fonctions est déterminé et hiérarchisé. La grille fonctionnelle de cotation des postes en vigueur au Département, ainsi que les sous-familles indemnitaires qui en découlent, serviront donc de référence pour l'attribution de l'IFSE, dont le montant

dépendra :

- du cadre d'emplois de l'agent ;
- et du positionnement du poste occupé par l'agent dans cette grille fonctionnelle.

ARTICLE 6 : Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, partiel ou non complet ;
- Les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD, en vertu des articles 3/II, 3-2, 3-3, 38 et 47 de la loi du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel;
- Les agents contractuels de droit public, recrutés sur la base de l'article 3/I-1° et 3/I -2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour effectuer un remplacement ou dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, et bénéficiant d'un contrat initial d'une durée égale ou supérieure à 6 mois. Ces dispositions sont applicables uniquement aux contrats conclus depuis la mise en place du RIFSEEP par le Département (01.01.2019).

ARTICLE 7 : Les montants d'IFSE sont fixés conformément à l'annexe 1 de la présente délibération, dans le respect des montants maximum déterminés par les décrets afférents à chaque corps de l'Etat. Les montants attribués aux agents sont fixés dans le cadre d'une fourchette indemnitaire prenant en compte le cadre d'emplois détenu et le rattachement du poste à un groupe fonctionnel.

Conformément aux dispositions du décret du 20 mai 2014, les montants socles et plafonds sont minorés de 20% lorsque l'agent bénéficie d'un logement pour nécessités absolues de service.

Le montant individuel de la part IFSE est fixé en prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle, et notamment :

- l'approfondissement des savoirs ;
- la consolidation des connaissances pratiques;
- l'élargissement des compétences.

Afin de valoriser et de favoriser la prise de responsabilités, notamment managériales, le montant de l'IFSE est revalorisé en cas de **changement de fonctions** selon les règles suivantes :

- de 10% à la hausse pour chaque niveau de sous famille indemnitaire supérieur atteint via une mobilité interne ;
- de 10% à la hausse lorsque le changement de fonction entraîne la prise d'un poste comportant des fonctions d'encadrement hiérarchique (cette majoration pouvant être cumulée avec la précédente) ;
- de 10% à la baisse pour chaque niveau de sous-famille indemnitaire inférieur atteint via une mobilité interne, limité à 20% en cas de « saut » à la baisse de plusieurs sous-familles indemnitaires ;
- de 10% à la baisse en cas d'abandon de responsabilités d'encadrement hiérarchique (cette mesure pouvant être cumulée avec la précédente, dans la limite de 20%), sauf si cet abandon résulte d'une prise de fonction sur un poste relevant d'une sous-famille supérieure (dans cette hypothèse, seul le premier cas de majoration trouvera à s'appliquer).

Les changements à la baisse ne s'appliqueront pas aux changements de poste faisant suite à une réorganisation décidée par l'autorité territoriale.

Afin de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle, le montant de l'IFSE sera réexaminé **à minima tous les deux ans**, en l'absence de changement de fonctions.

Ce réexamen se fera sur la base d'un argumentaire démontrant l'élargissement significatif des missions ; l'atteinte des objectifs ; la diversification du parcours professionnel, l'obtention d'un diplôme ; la participation à des formations, l'approfondissement des savoirs, le changement de grade,... Il ne pourra se baser ni sur l'ancienneté de l'agent, ni sur sa manière de servir.

Ce principe de réexamen n'implique pas une revalorisation automatique, et toute demande sera analysée au regard d'un argumentaire motivé du directeur.

Toute révision du montant IFSE (en cas de mobilité interne/sans changement de fonctions), se fera dans la limite du plafond de la sous famille indemnitaire à laquelle appartient le poste occupé.

CHAPITRE 3 : LE CIA

ARTICLE 8 : Le complément indemnitaire annuel (part variable) tient compte des éléments suivants, appréciés dans le cadre de la procédure annuelle d'évaluation professionnelle, dont les critères ont été définis par le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 :

- Les résultats professionnels, la réalisation des objectifs ;
- Les compétences ;
- Les qualités relationnelles ;
- Les capacités d'encadrement le cas échéant.

Le montant du CIA sera versé mensuellement et réexaminé chaque année, suite aux propositions formulées par les managers à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels annuels, dans le cadre des montants maximums fixés par l'Assemblée délibérante.

L'attribution individuelle se fera dans le cadre d'enveloppes budgétaires définies. Elle fera l'objet d'une notification individuelle.

Conformément à la réglementation, le poids du CIA dans l'ensemble du régime indemnitaire perçu par l'agent sera inférieur au poids de l'IFSE. Cependant, ce poids sera plus ou moins important en fonction de la catégorie hiérarchique.

ARTICLE 9 : Les bénéficiaires du CIA sont :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, partiel ou non complet ; les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD en vertu des articles 3/II, 3-2, 3-3, 38 et 47 de la loi du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.
- les agents contractuels de droit public, recrutés sur la base de l'article 3/1° et 3/2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour effectuer un remplacement ou dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, bénéficiant d'un contrat initial d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, et ayant au moins un an d'ancienneté sur leur contrat. Le CIA pourra leur être attribué dans le cadre de la campagne d'EAE suivant l'atteinte de cette année d'ancienneté. Ces dispositions sont applicables uniquement aux contrats conclus depuis la mise en place du RIFSEEP par le

Département (01.01.2019).

ARTICLE 10 : Dans les situations particulières suivantes, le CIA sera attribué comme suit :

- Les agents s'étant vus octroyer un CLM/CLD/CGM percevront à leur retour le montant de CIA antérieurement perçu, et ce jusqu'à la prochaine campagne d'attribution du CIA.
- Les agents nouvellement recrutés, en retour de disponibilité, de détachement ou de congé parental ne percevront pas de CIA dans l'attente de la fixation du CIA lors de la campagne d'évaluation suivant leur recrutement ou leur réintégration. Néanmoins, les agents nouvellement recrutés pourront se voir attribuer un montant de CIA en tant que nécessaire afin de permettre le maintien de leurs conditions de rémunération.

ARTICLE 11 : Les montants maximaux de CIA sont fixés dans le respect des montants maximum déterminés par les arrêtés afférents à chaque corps de l'Etat (annexe 1). Les plafonds de CIA sont fixés en tenant compte du cadre d'emplois détenu et du rattachement du poste à un groupe fonctionnel. Dans le cadre de ce plafond, le CIA pourra varier de 0% à 100% de la part qui lui est réservée, tout en respectant les enveloppes budgétaires allouées.

Conformément aux dispositions du décret du 20 mai 2014, les montants socles et plafonds sont minorés de 20% lorsque l'agent bénéficie d'un logement pour nécessités absolues de service.

ARTICLE 12 : Au 1er janvier 2021, dans le cadre de la mise en place du dispositif, les dispositions transitoires suivantes seront mises en œuvre :

- Le régime indemnitaire perçu au 31 décembre 2020 par les agents concernés par la transposition du RIFSEEP, à titre individuel et hors événements spécifiques, sera réparti entre la part IFSE et la part CIA, dans le cadre de la répartition présentée en **annexe 2**, et dans le respect du principe de supériorité de la part IFSE, et de dégressivité de la part CIA en fonction de la catégorie.
- Les agents dont le montant de régime indemnitaire est inférieur au socle délibéré pour le cadre d'emplois et la sous famille de rattachement verront leur régime indemnitaire aligné au socle d'IFSE auquel ils peuvent prétendre.
- Les agents dont le montant de régime indemnitaire est supérieur au plafond délibéré pour le cadre d'emplois et la sous famille indemnitaire de rattachement se verront attribuer une indemnité de maintien à titre individuel. Les agents percevant déjà cette indemnité avant cette date continueront à la percevoir.
- Les agents ayant quitté temporairement leur poste (agents en disponibilité, détachement, congé parental, congé de grave ou de longue maladie, congé de longue durée) et revenant au Département en cours d'année 2021 se verront appliquer les dispositions sus-décrites.

ARTICLE 13 : L'ensemble du régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, sous réserve de l'engagement professionnel, en cas de :

- Congés annuels, autorisations spéciales d'absence prévues au règlement du temps de travail du Département, et congés bonifiés ;
- Congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, et d'adoption ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Congés de maladie ordinaire
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie.

ARTICLE 14 : L'ensemble du régime indemnitaire est proratisé dans les conditions suivantes :

- pour les agents travaillant à temps partiel ou temps non complet : le régime indemnitaire suit le

sort du traitement indiciaire : 50%, 60% et 70% pour l'équivalent en temps de travail ; 6/7ème pour 80% et 32/35ème pour 90%.

- pour les agents à mi-temps thérapeutique hors mi-temps accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité de travail.

ARTICLE 15 : L'ensemble du régime indemnitaire est supprimé en cas:

- d'exclusion temporaire de fonctions ;
- de suspension de service.

En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération proportionnellement à la durée de la grève: le traitement ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire.

ARTICLE 16 : Des forfaits indemnitaires complémentaires sont instaurés afin de valoriser certaines missions traduisant un investissement spécifique au sein du Département, au profit des agents exerçant des missions de formateur interne, d'assistant de prévention, et d'intérim.

La valorisation de ces missions prend la forme d'un forfait de CIA dont l'attribution se fera dans le respect du montant total RIFSEEP délibéré (plafond IFSE et plafond CIA cumulés).

I - Pour les formateurs internes est instauré :

- un forfait indemnitaire de 20€ brut par journée de formation interne animée, dans la limite de 150€ bruts annuels ;
- versé au mois de janvier de l'année N, en fonction du nombre de journées animées l'année N-1 ;
- pour les agents reconnus comme étant formateurs internes et faisant partie de l'école des métiers.

Un agent ayant quitté le Département et n'étant pas présent au 1er janvier de l'année N percevra néanmoins son forfait, au titre de l'année N-1.

II - Pour les assistants de prévention est instauré :

- un forfait indemnitaire de 150€ brut annuels
- versé au mois de janvier de l'année N, au regard des missions exercées l'année N-1.
- pour les agents nommés par lettre de mission assistants de prévention.

Un agent n'ayant pas exercé cette fonction sur l'année complète verra ce forfait proratisé en fonction.

Un agent ayant quitté le Département au cours de l'année N-1 et n'étant pas présent au 1er janvier de l'année N percevra néanmoins ce forfait, proratisé.

III – Pour les agents ayant réalisé un intérim est instauré :

Un forfait allant de 50€ bruts mensuels à 120€ bruts mensuels, en fonction du niveau de responsabilité du poste dont l'intérim est exercé :

Agent n'occupant pas un poste d'adjoint mais néanmoins désigné pour assurer un intérim	
Intérim d'un DGA	120€ bruts mensuels
Intérim d'un directeur	100€ bruts mensuels
Intérim d'un sous-directeur	70€ bruts mensuels
Intérim d'un chef de service	60€ bruts mensuels
Intérim d'un autre niveau hiérarchique	50€ bruts mensuels

- versé mensuellement à compter du 1er jour du mois d'intérim et prenant fin le dernier jour de l'intérim, eu égard aux dates indiquées dans la lettre d'intérim.
- Pour les agents remplissant les conditions suivantes : un intérim supérieur à 2 mois consécutifs exercé par une seule personne ; formalisé par une lettre d'intérim signée par le Directeur Général des Services; entraînant l'exercice de missions d'un niveau de responsabilité supérieur.
- Ces forfaits seront minorés de 20€ bruts mensuels si l'agent exerce l'intérim du responsable dont il est adjoint, cette mission d'intérim figurant déjà dans sa fiche de poste et faisant partie de ses missions.

ARTICLE 17 : Dans le cadre d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) l'agent conserve l'IFSE perçue sur ses anciennes fonctions. Sa part de CIA sera suspendue dans l'attente de la fixation d'un nouveau montant lors de la campagne d'évaluation suivant son recrutement sur un poste de reclassement.

Après reclassement dans un nouveau cadre d'emplois, le montant d'IFSE sera conservé. Il sera, au besoin, aligné au socle de la sous-famille indemnitaire ou diminué s'il en dépasse le plafond.

ARTICLE 18 : Ces dispositions seront mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021

ARTICLE 19 : La dépense sera imputée sur les crédits inscrits au budget départemental sur le domaine « Gestion des Ressources Humaines » à l'action « Masse Salariale », sur les articles 64118 pour les titulaires, 64131 pour les non titulaires, 65861 pour les agents affectés dans les groupes d'élus, 6225 pour l'indemnité de Régie.

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Adopté à l'unanimité

Ont voté POUR (44) :

Mme Nathalie BEAULNES-SERENI
Mme Cathy BISSONNIER
M. Ludovic BOUTILLIER
Mme Martine BULLOT
M. Jean-Marc CHANUSSOT
M. Bernard CORNEILLE
M. Bernard COZIC
Mme Monique DELESSARD
M. Smaïl DJEBARA
Mme Martine DUVERNOIS
M. Vincent ÉBLÉ
Mme Anne-Laure FONTBONNE
Mme Isoline GARREAU MILLOT
Mme Julie GOBERT
M. Jérôme GUYARD
M. Yves JAUNAUX
M. Denis JULLEMIER
Mme Sarah LACROIX
M. Olivier LAVENKA
M. Jean LAVIOLETTE
Mme Nolwenn LE BOUTER
Mme Daisy LUCZAK

Mme Marianne MARGATÉ
M. Olivier MORIN
Mme Céline NETTHAVONGS
M. Jean-François ONETO
Mme Véronique PASQUIER
M. Ugo PEZZETTA
Mme Laurence PICARD
Mme Valérie POTTIEZ-HUSSON
M. Brice RABASTE
Mme Isabelle RECIO
Mme Béatrice RUCHETON
M. Patrick SEPTIERS
Mme Geneviève SERT
Mme Sandrine SOSINSKI
M. Jean-Louis THIERIOT
Mme Virginie THOBOR qui a donné pouvoir à M. Smaïl DJEBARA
M. Jérôme TISSERAND
M. Xavier VANDERBISE
Mme Véronique VEAU
M. Franck VERNIN
M. Sinclair VOURIOT qui a donné pouvoir à Mme Geneviève SERT
Mme Andrée ZAÏDI

Ont voté CONTRE (0) :

Se sont ABSTENUS (0) :

N'ont pas pris part au vote (0) :

Ont été ABSENTS (2) :

M. Pierre BACQUÉ
M. Arnaud de BELENET



Patrick SEPTIERS
Président du Conseil départemental
de Seine-et-Marne