



**Procès-verbal**  
**Comité Technique**  
**07 avril 2021**

L'an deux mille vingt et un, le 07 avril, à 10h00, le Comité Technique s'est réuni au Centre de Gestion des Pyrénées Orientales sous la présidence de **Monsieur Robert GARRABE**, Maire de Saint Jean Pla de Corts.

Représentants des collectivités territoriales et des établissements publics		Présents
GARRABE Robert (Président)	Maire de Saint Jean Pla de Corts	X
CALVET Guy	Mairie de Saint Arnac	X
ARMISEN Daniel	Maire de Bourg Madame	X
LELAURAIN Annie	Maire de Villemolaque	
PUIG Louis	Conseiller municipal Ponteilla-Nyls	X
VILA Patrice	Maire de Néfiach	X
PUJOL Gérard	Conseiller Syndical SYDEEL 66	X
FERRER Roger	Maire d'Estagel	X
NIFOSI Christian	Maire de Villelongue Dels Monts	
CAMPS Philippe	Maire de Vingrau	
PORTEIX Yves	Maire de Sorède	
PAILLES Roger	Maire d'Espira de Conflent	
PLA Raymond	Maire d'Ortaffa	X
ALIS Francis	Maire de Tautavel	X
GUITART Henri	Maire de Vernet les Bains	
THIRIET Michel	Maire de Tresserre	
BELLEGARDE Patrick	Maire de Passa	
TRIADO Christian	Maire de Mosset	
THADEE Thierry	Maire du Perthus	
MAGDALOU Jean André	Maire d'Alenya	
BORT Roger	Maire de Camélas	
REMEDEI Bernard	Conseiller Municipal Prats de Mollo-La Preste	
VILA Jean	Maire de Maureillas-Las Illas	
ARMENGOL Georges	Maire de Saillagouse	

		Présents
<b>Représentants du personnel</b>		
BEDOS Audrey (tit CGT)	Cnté de enes Agly Fenouillèdes	X
MUNOZ-MARTY Audrey (tit CGT)	Mairie de Saint Jean Lasseille	X
RESPAUT Jean-Louis (tit CGT)	Mairie de Corneilla la Rivière	
LIENARD Julie (tit CGT)	SM du PNR des Pyrénées Catalanes	X
RIGOUSTE Sylvie (tit FO)	SYM Perpignan Méditerranée	
DEBAIX-CORTES Laurence (tit FO)	SIVM du Fenouillèdes	X
TAILLADE Sylvie (siège en nom propre)	Mairie de Ponteilla-Nyls	X
MORAL Christophe (tit FA-FPT)	Mairie de Laroque des Albères	
VILA Christopher (tit FA-FPT)	Mairie de Villeneuve la Rivière	X
ESPIGOLE Florent (tit FA-FPT)	Mairie d'Arles sur Tech	X
MERCHEZ Peggy (tit CFDT)	EPCC Musée de Céret	X
HELMRICH Angel (tit SAI)	Mairie de Maureillas-Las-Illas	
LOPEZ Pascal (sup CGT)	Mairie de Saint Jean Lasseille	
PARAYRE Carine (sup CGT)	Mairie de Saint Laurent de Cerdans	X
BAILLY Robert (sup CGT)	Mairie de Puyvalador	
CLEMENT Christine (sup CGT)	Mairie de Prats de Mollo	X
TORRES Francis (sup FO)	Mairie de Corbère les Cabanes	X
FAUS Pascale (sup FO)	SMA Têt Agly	
MARIN Eric (sup FO)	Mairie d'Alenya	X
PLA Caroline (sup FA-FPT)	Mairie d'Estagel	
DAVID Didier (sup FA-FPT)	Mairie de Saint André	
BOCAGE Sylvie (sup FA-FPT)	Mairie de Cerbère	
NOGUERA Patrick (sup CFDT)	Mairie de Millas	
TREBAOL Christine (sup SAI)	Mairie de Montescot	
<b>Membres de l'Administration</b>		
Directeur du CDG : Franck FRANCERIES		X
Responsable de pôle en charge du Comité Technique : Serge CANTIER		X
ACFI : Julien SAGELOLY		X
<b>Expert(s) à la demande de l'administration</b>		
Directeur Adjoint du CDG : Stéphanie LEAL		X
<b>Expert(s) à la demande des représentants du personnel</b>		
Responsable FA-FPT : Laurent ROVIRA		X
Responsable FO : Alain VILA		X

**1 – Désignation des secrétaires et adoption du procès-verbal  
de la séance antérieure**

Le Président désigne un secrétaire ainsi qu'un secrétaire adjoint pour la séance du jour.

Qualité	Nom/Prénom
Secrétaire	<i>FERRER Roger</i>
Secrétaire adjoint	<i>DEBAIX-CORTES Laurence</i>

Le Président demande l'avis du CT concernant le procès-verbal de la séance antérieure.

Thème	Annexe	Avis
Procès-verbal du 11 décembre 2020	1	/
<b>Débats sur le dossier :</b>		
<i>Refus de signature du PV par la secrétaire adjointe de séance Audrey BEDOS (CGT).</i>		
<b><i>Représentant du personnel, CGT : je ne signerai pas le PV du 11 décembre, car les LDG n'ont pas été votées.</i></b>		
<b><i>Pour RAPPEL - PV du 11 décembre 2020 :</i></b>		
<i>Collège des représentants des collectivités : Avis favorable unanime</i>		
<i>Collège des représentants du personnel</i>		
<b><i>Avis favorable : S. Taillade (nom propre)</i></b>		
<b><i>REFUS DE VOTE : CGT, FO, FA-FPT</i></b>		
<b><i>REFUS DE VOTE</i></b>		
<i>Les organisations syndicales n'ont pas souhaité prendre part au vote. Elles demandent l'ajournement des lignes directrices de gestion et que celles-ci puissent être rediscutées en réunions de travail.</i>		

Au nom de l'Intersyndicale, Audrey BEDOS, membre titulaire du Syndicat CGT, communique à tous les membres du CT, leurs observations suite à la réunion de travail du 06 avril 2021.  
Ce document sera annexé au présent PV.

## 2 – Organisation et fonctionnement des services

### a- Lignes Directrices de Gestion

Le Président demande l'avis du Comité Technique sur l'adhésion des LDG proposées par le CDG 66 :

CT/EP	Avis
<b>Adhésion des LDG : stratégie de pilotage RH / avancement de grade</b>	/
<b>Débat sur le dossier</b>	
<p><b>R. GARRABE, Président du CDG 66 :</b> rappelle les objectifs poursuivis par le dispositif des lignes directrices de gestion. Suite au comité technique du 11 décembre dernier, deux réunions préparatoires ont eu lieu afin de travailler sur :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) le pilotage des politiques des ressources humaines</li><li>2) les avancements de grade et la promotion interne</li></ol> <p>A la suite de ces réunions de travail, j'ai pris connaissance de vos points de désaccords et nous allons en discuter.</p> <p>Le CDG s'est engagé à fournir un document d'accompagnement afin d'aider les autorités territoriales à mettre en place des LDG selon une méthode efficace.</p> <p><b>Représentants du personnel, CGT :</b> Au nom de l'intersyndicale (CGT, FO, FA-FPT, nous restons sur nos positions et nos critères. Nous regrettons fortement la méthode du dialogue social (convocation pour la réunion de travail 3 jours avant).</p> <p>Nous demandons la tenue de 6 comités techniques par an car les séances sont très chargées et les dossiers volumineux. Les visites CHSCT n'ont pas eu lieu depuis 2019.</p> <p>Nous n'avons toujours pas de réponse sur le protocole accord de 2018 (2 ans de négociations). La COVID ne peut pas être la réponse à tout.</p> <p><b>R. GARRABE, Président du CDG 66 :</b> Le contexte sanitaire difficile explique le retard pris sur différents dossiers. Je tiens à rappeler que le CDG a toujours été respectueux du dialogue social.</p> <p>Concernant le protocole accord des OS et les dotations, nous avons un contrôle de la Chambre Régionale des Comptes. Celle-ci s'intéresse notamment aux sommes importantes versées aux OS, nous sommes dans l'attente de leurs observations et ensuite nous répondrons à vos besoins dans le cadre de la loi.</p> <p>L'objectif de cette séance est de valider un cadre pour aider les collectivités dans l'élaboration de ces LDG. En ce qui concerne la définition des politiques RH, le document présente différents chapitres qui vont vous être présentés.</p>	

### Débat sur le dossier

*Le Président laisse la parole à Mme S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG 66.*

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG66 :**

*Le comité technique du Centre de Gestion regroupe les collectivités de moins de 50 agents. Les structures qui y sont rattachées n'ont parfois pas assez de ressources en interne pour établir une stratégie de pilotage RH.*

*Il convient donc de leur apporter un cadre support, une méthodologie, qu'elles pourront tout de même modifier selon leurs spécificités.*

*Dans un premier temps, il s'agira pour les collectivités territoriales de dresser un état des lieux en se servant de données RH (tableau des effectifs, RIFSSEEP...), et de données relatives aux effectifs, emplois, et compétences.*

*Les collectivités pourront s'appuyer sur le bilan social et sur l'outil du CDG afin de remplir ces informations. Dans un second temps, les autorités territoriales préciseront leur projet de mandat politique ayant un impact sur le personnel.*

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** *Une fois que chaque collectivité aura fait son état des lieux et clarifier son projet politique (en lien avec la gestion des RH), elle définira ses orientations en matière de stratégie et de pilotage des ressources humaines.*

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG66 :**

*Pour aider les collectivités à définir ces grandes orientations, le guide propose des actions à mener et à mettre en place. (Exemple : Délibérer sur la mise en place du CET, garantir le droit à la déconnexion...)*

*Rappelle chacune des thématiques RH et précise que les actions listées ne sont que des exemples. Les structures peuvent adapter et compléter leurs politiques RH en fonction de leurs particularités.*

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** *demande s'il y a des observations concernant le premier volet des LDG.*

**A. VILA, expert FO :** *Nous vous avons distribué en début de séance un document de l'intersyndicale mentionnant nos observations. Nous ne sommes pas contre ce premier volet car il est très important de donner un cadre. Les LDG vont indirectement imposer des outils aux collectivités territoriales. Les précédents décrets et lois n'y sont pas parvenus. (Plan de formation, RIFSEEP...). Je m'interroge si les LDG permettront réellement de se mettre en conformité...*

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** *Les LDG représentent un outil de sensibilisation, elles visent à éclairer les maires sur certaines de leurs responsabilités.*

**Représentants du personnel, CGT :** *Nous sommes favorables à ce premier volet RH. Par contre nous aurons des observations concernant les avancements de grade et la promotion interne. Je rappelle que la CGT est contre la loi transformation de la fonction publique. Malgré ce nouveau dispositif, nous ne sommes pas convaincus que les maires appliqueront concrètement les LDG.*

**L. ROVIRA, expert FA-FPT :** *Nous sommes d'accord sur le cadre général. Cet outil doit permettre aux collectivités de se rapprocher du cadre réglementaire. Concernant les avancements de grade, nous aurions des observations pour apporter plus de transparence vis-à-vis des agents.*

**A. VILA, expert FO :** *Concernant les avancements de grade, si la collectivité ne met pas en place des critères plus précis, avec un système de cotation, les agents ne comprendront pas pourquoi ils n'avancent pas.*

### Débat sur le dossier

**Représentants du personnel, CGT :** Malgré le ratio à 100%, certains agents ne montent pas.

**Représentants du personnel, FA-FPT :** Dans les LDG du Centre de Gestion pour l'année 2021, il n'y a aucun critère retenu alors que dans le guide à communiquer aux affiliés, vous recommandez de retenir plusieurs critères. Est-ce que vous vous engagez chaque année à revoir vos LDG en matière d'avancement de grade ?

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG66 :** En 2021, le ratio d'avancement du CDG a été fixé à 100% et il ne concerne qu'un seul agent. L'analyse RH a permis de dire qu'en 2021, cet agent pourrait avancer. Dans les collectivités de petite taille, il arrive que l'agent soit seul à prétendre à un avancement de grade. Il n'est donc pas nécessaire que la collectivité établisse de critères.

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG 66 :** présente le deuxième volet des LDG concernant les avancements de grade.

**L. ROVIRA, expert FA-FPT :** Dans le projet cadre, nous souhaitons rajouter de nouveaux critères avec un système à point afin de répartir équitablement les agents éligibles à un avancement de grade. (observations intersyndicales annexées au PV).

**Représentant des collectivités, R. FERRER (Maire d'Estagel) :** On tourne en rond, si on met le ratio à 100%, on s'engage à le faire, on fait un débat pour pas grand-chose. Les élus doivent respecter leurs engagements. Avec ou sans critères, la décision finale revient à l'autorité territoriale qui décide quels agents accèdent au grade supérieur.

**Représentants du personnel, CGT :** Nous souhaitons maintenir le système à points.

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** Nous sommes dans un dispositif démocratique, le conseil municipal exécute les délibérations.

**Représentants du personnel, FO :** Bien que les ratios d'avancement soient fixés à 100%, c'est le conseil municipal qui délibère pour la création de poste et la modification au tableau des effectifs. Par conséquent, les ratios promus-promouvables n'impliquent pas un avancement systématique de l'ensemble des agents.

**Représentants du personnel, CGT :** Les critères proposés dans le projet cadre sont trop subjectifs. Il est important de proposer des critères objectifs et plus concrets pour apporter de la transparence aux agents. De plus, avec ce système à points, en cas de recours, les agents auront un support sur lequel s'appuyer.

**F. FRANCERIES, Directeur du CDG 66 :** Le projet cadre intégrera vos critères souhaités avec ce système de cotation. Cependant, je vous rappelle que ce sont les autorités territoriales et leur assemblée délibérante qui décident.

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** Nous allons maintenant passer à la dernière partie des LDG : la promotion interne.

### Débat sur le dossier

**Représentant des collectivités, G. PUJOL (Conseiller Syndical SYDEEL 66) :** Si on tient compte de l'activité associative, ce sont les employeurs qui vont être en difficulté pour affecter des points ou non. En effet, la loi de 1901 concernant les associations est très large. Les associations comprennent aussi les partis politiques. C'est un critère difficile à appréhender.

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG 66 :** fait une synthèse des critères subjectifs retenus par les représentants des deux collègues.

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** Demande un vote concernant les critères objectifs de la promotion interne (à l'appréciation du CDG 66)

**S. LEAL, Directrice Adjointe du CDG 66 :** Un débat a eu lieu lors de la réunion préparatoire concernant la prise en compte dans l'expérience professionnelle des contrats relevant du secteur privé.

**Les représentants du personnel** demandent à ce que les contrats de droit privé (EJ/CEC/CES/Apprentis...) et l'expérience acquise dans le secteur privé soient pris en compte dans les critères objectifs.

**Représentant des collectivités, D. ARMISEN (Maire de Bourg Madame) :** Ce sont des comptes d'apothicaires, il faut avoir un maximum d'adéquation entre ce que l'on dit et ce que l'on fait, je propose 50/50, ainsi on est tout à fait légitime.

Un débat a lieu concernant la pondération des points entre les critères relevant de l'employeur et ceux du CDG66.

Cotation 1 : Critères subjectifs : 40% Critères objectifs : 60%

Cotation 2 : Critères subjectifs : 50% Critères objectifs : 50%

Le Président demande la position des 2 collègues :

Collège des représentants des collectivités

Cotation n°1 : G. Pujol

Cotation n°2 : R. Garrabé ; G. Calvet ; D. Armisen ; L. Puig ; P. Vila ; R. Ferrer ; R. Pla ; F. Alis

Collège des représentants du personnel

Unanime sur la cotation n°1

**R. GARRABE, Président du CDG 66 :** retient la cotation n°1

Critères subjectifs : 40% - Critères objectifs : 60%

Le projet des lignes directrices de gestion a été validé par le Comité Technique dans sa séance du 07 avril 2021.

En annexe de ce procès-verbal :

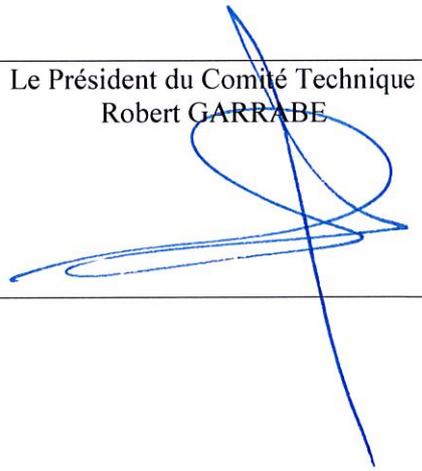
- Les observations des organisations syndicales (réunion de travail du 06.04.21)
- LDG-CDG 66 suite au CT du 07 avril (version modifiée)
- LDG – Synthèse promotion interne (version modifiée)

En raison de l'importance du dossier sur les lignes directrices de gestion,

**Les représentants du personnel présents ont demandé le report de tous les dossiers non examinés à une prochaine séance CT/CHSCT.**

La séance est levée à 13h00.

Le Président du Comité Technique  
Robert GARRABE



Le secrétaire  
Roger FERRER

Le secrétaire adjoint  
Laurence DEBAIX-CORTES

Réunion Intersyndicale Lignes Directrices de Gestion

du 11/02/2021



Les lignes directrices de gestion prévues par l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 comportent deux catégories :

- La stratégie de pilotage RH du recrutement et de la mobilité interne (gestion des compétences et analyse du rapport social unique)
- La promotion et valorisation des parcours professionnels (avancement de grade et promotion interne)

Deux groupes de travail sont créés au sein du CDG66 pour élaborer ces LDG :

1. Groupe de travail sur la mobilité et le recrutement
2. Groupe de travail sur les avancements de grade et la promotion interne

Pour rappel, le CDG66 a communiqué au vote du CT un document (annexe 17) établi sans concertation des OS, qui est notoirement incomplet, rejeté par les OS et pour lequel un ajournement a été demandé lors de la réunion du CT du 11 décembre 2020.

Les CAP ne sont plus compétentes sur ces sujets.

L'objet de la réunion de ce jour est de préparer en amont les critères que nous souhaitons voir intégrés à ces LDG de manière à verrouiller les choix subjectifs qui pourraient être appliqués par les autorités territoriales et le Président du CDG66.

Les syndicats demandent :

- D'avoir connaissance d'un prévisionnel des carrières des agents sur les six ans à venir et d'un rapport social unique annuel pour toutes les collectivités.
- La renégociation des LDG annuellement.
- Un état des lieux des effectifs, emplois, compétences.
- A noter que la parité doit être une priorité lorsqu'elle est réalisable.
- L'effort de formation doit être un critère intégré à la promotion interne

#### Mobilité interne :

- Reclassement des agents pour raisons médicales.
- Tenir compte du choix des agents, proposer les formations adaptées en fonction de la nouvelle fiche de poste.
- Gestion des conflits en préalable à la mobilité.
- Favoriser la formation pour la réorientation des agents.
- La mobilité interne ne doit pas être une sanction déguisée.

#### Recrutement :

- Définir en amont la politique de la ville en matière d'investissements créateurs d'emplois (incidence sur la masse salariale).
- Mise à jour du tableau des effectifs et prospective sur les besoins futurs (un mandat de 6 ans) en fonction des projets de la collectivité. Visibilité sur le moyen terme.
- Trop d'agents effectuent des heures supplémentaires ou complémentaires ou ont recours au CET.
- Favoriser la stagiarisation et la titularisation d'agents en CNRACL
- Prioriser le temps effectif des agents (temps complet).
- Remplacer les départs à la retraite et les anticiper sous statut.

Pour cela, le service carrière du CDG66 devrait fournir un prévisionnel de poste à pourvoir sur le moyen terme (6 ans) en fonction des départs à la retraite prévisibles et les recrutements envisagés par les collectivités en fonction de leur politique d'investissement.

#### Avancements de grade :

La parité doit être une priorité lorsqu'elle est réalisable.

Définition du taux de promotion : 100%

Les agents doivent avoir au minimum dans leur carrière 2 avancements de grade

Priorisation aux agents partant à la retraite

Mise en place des commissions consultatives d'avancement de grade et de promotion interne : elles seront sous la Présidence du Président du CDG66 avec la parité entre Elus et Délégués du personnel. Elles s'assureront de la validation des dossiers présentés et retenus. Elles prendront connaissance des listes d'aptitude et en cas d'égalité de point il sera privilégié l'Age. Priorité sera donné pour un avancement de grade à l'agent partant à la retraite dans les deux ans...

ORIENTATION	BAREME	JUSTIFICATIFS
Ancienneté dans le grade	Qui remplit les conditions Année = 0 Année + 1 = 5 pts Année + 2 = 15 pts Année + 3 ou plus = 25 pts 25 pts	Arrêté
Valorisation des acquis de l'expérience professionnelle lié à l'ancienneté dans la fonction ou l'emploi (privé, Fonction Publique, syndicale et associatif)	FP 1pts par an Autre expérience 0.5pts par an Dans la limite de 20 pts	Arrêté Contrat de travail Attestation association fonction Fonction et mission dans le syndicat
Obtention du concours ou de l'examen professionnel ou formation	20 pts Concours = 20 pts Examen professionnel = 15 pts Formation = 10 pts 20 pts	
Groupes IFSE	Echelles jusqu'à 25 pts	25 pts
Entretien professionnel	10 pts	Compte rendu entretien
Si EP non fourni mais présentation	5 pts (max 10)	d'évaluation
TOTAL	100 points	10 pts

## Lignes directrices de gestion promotion interne propositions de l'intersyndicales du 11 février 2021

### VALEUR PROFESSIONNELLE

	Plafond des Points
Fiche de poste / expertise	15
Entretien d'évaluation	10
Présentation	5 pts
Activités syndic./ associative	5 pts
Groupe - IFSE	5 pts

A1(5pts),A2(4pts),A3(3pts),A4(2pts) – B1(5pts),B2(4pts),B3(3pts) – C1(5pts),C2(4pts),C3(3pts)

### FORMATION -Diplôme

Cat B ou C : diplôme

VAE en cours de carrière

15 pts

Formations professionnelles ou syndicales associatives

effectuées

Sur la carrière

(Précédent l'année de la PI) toutes formations confondues

1 pts/jour de formation  
20 pts

## Ordre de priorité

### Rang de classement établi par la collectivité

1 <sup>er</sup> rang	3 pts
2 <sup>ème</sup> rang	2 pts
3 <sup>ème</sup> rang	1 pts
Au-delà	0
Si qu'1 seul agent proposé	3 pts

### Critères contrôlés sur la base des pièces justificatives fournies

### Plafond des points

### Calcul des points

## EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Ancienneté de service public effectifs dans la fonction publique	1 pt / an Application de la règle	30 pts
Expérience acquise sur des missions dans le secteur privé avant l'entrée dans la fonction Publique	0.5 pt / an Application de la règle de l'arrondi à l'unité	10 pts
Bonus d'ancienneté dans un grade d'avancement	Ancienneté plus 1 pts par an	15 pts

Critères contrôlés sur la base des pièces justificatives  
fournies

Plafond des  
Points

## CONCOURS et EXAMENS Professionnels

### Pas de catégories

*Lauréat d'un concours de catégorie*

10 pts

*Réussite à un examen professionnel d'avancement de grade de catégorie*

5 pts

*Réussite à un examen professionnel caduque*

5 pts

*Présentation du concours du grade visé sur l'ensemble de la carrière  
20pts réussite 15 pts admissibilité 10 pts présentation*

20 pts  
Max/

Signatures :

CGT

**CSD-EGT 66**  
**SERVICES PUBLICS**

Maison des Syndicats

8 rue de la Garrigole - 66000 PERPIGNAN  
csdcgt66@wanadoo.fr - ☎ 06 33 76 54 51

FA-FPT

FA-FPT 66

Centre Daladier  
35 Bd St Assise - Bât 3 - 1<sup>er</sup> étage  
66000 PERPIGNAN  
Tél. 04 68 33 66 62 - 07 77 98 24 22  
Email : uc.fajp66@gmail.com

FO

TERRITORIAUX RURAUX F.O 66  
15 rue du Petit St Christophe  
66000 PERPIGNAN  
Tél. : 09.71.42.19.53