



Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales

Centre del Món – 35, bd St Assisclle – Hall B – 2 ème étage - BP901 – 66020 PERPIGNAN Cedex – Tél. : 04.68.34.88.66 –
www.cdg66.fr

Monsieur Robert GARRABE
Président du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale des Pyrénées
Orientales

Perpignan, le 14 janvier 2022,

Réponse écrite du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Pyrénées-Orientales (CDG 66) au rapport d'observations définitives (ROD) de la Chambre régionale des comptes (CRC) d'Occitanie

1^{ère} partie

À la lecture du rapport définitif de la Chambre, il apparaît essentiel à l'ordonnateur d'apporter des éléments de contexte qui permettront à chacun d'obtenir l'information complète sur la situation passée et actuelle de la gestion du CDG 66, ainsi que sur ses perspectives d'avenir.

Un nouveau cycle s'est ouvert en 2012 avec la mise en place d'une nouvelle gouvernance. Le CDG était jusqu'alors concentré sur des missions historiques (organisation de concours catégorie C, gestion des carrières...) et ne faisait pas état d'ambition pour développer ses activités, prendre en considération les nouveaux besoins qui se faisaient jour chez les employeurs publics locaux compte tenu de l'évolution de l'environnement territorial, en particulier des enjeux de la gestion des ressources humaines, ou nouer des partenariats (coopération régionale pour la mutualisation de l'organisation des concours par exemple...)

De fait, l'évaluation du financement de l'établissement et de ses missions ne paraissait pas être un enjeu susceptible de faire débat dans le sens où cela aurait pu être un outil au service du développement des missions.

Telles sont les raisons pour lesquelles l'ordonnateur, accompagné par son conseil d'administration, a souhaité orienter l'établissement sur des axes stratégiques visant à prendre en compte les nouveaux besoins des employeurs locaux en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale (I) et à permettre au CDG de se projeter dans l'avenir comme un établissement moderne, intégré dans la coordination régionale et moteur (II).

I- Les axes stratégiques développés, tant en interne qu'en externe ...

A. Une politique RH interne inscrite dans une logique d'optimisation des moyens

Face à la diminution des effectifs d'encadrement, notamment, la montée en compétences, les redéploiements internes et la gestion transversale ont été privilégiés. Cette démarche a permis de travailler la résilience de l'organisation dans une logique d'exemplarité par rapport aux communes et établissements affiliés à l'heure de la réforme territoriale.

L'établissement compte en 2022 le même nombre d'agents qu'en 2001, alors que le niveau de services et les missions ont été considérablement augmentés.

B. Trois axes stratégiques pour accompagner les collectivités dans les mutations territoriales

Le premier axe concerne l'emploi territorial. Il vise à développer l'attractivité des métiers de la FPT pour répondre aux besoins des employeurs publics locaux concernant les métiers en tension et la gestion des compétences, en dynamisant la « pépinière départementale » des missions temporaires (brigade de remplacement), en favorisant les démarches inclusives au travail (prise en compte du handicap en partenariat avec le FIPHP ; promotion de l'égalité femmes-hommes au travail), en valorisant les métiers de la FPT (partenariat avec le GRETA, l'Université...),

Le deuxième axe consiste à aider les employeurs publics locaux dans leur responsabilité sociale pour renforcer la qualité de vie au travail (prévention des risques professionnels, y compris les RPS, aide à la mise en place du document unique, développement de la fonction d'inspection ; médecine préventive, assurance statutaire, maintien dans l'emploi, reclassement...)

Le troisième axe, enfin, vise à développer les missions facultatives dans des domaines de compétences qui engagent directement la responsabilité des élus locaux : hygiène et sécurité (document unique), RGPD, médiation.

Sans oublier la création de nombreux services. Sur l'emploi : aide à la mobilité, bilan de compétences, accompagnement au projet professionnel, aide au recrutement, maintien dans l'emploi, reclassement, emploi handicap ...

Il- ...permettent à l'établissement de se projeter dans l'avenir comme un CDG moderne, intégré dans la coordination régionale et moteur

Le développement des missions, dénotant la confiance retrouvée des employeurs publics locaux, s'est logiquement accompagné de l'acquisition de nouveaux locaux pour favoriser les synergies entre les partenaires et devenir une maison des collectivités, en lien étroit avec l'AMF 66 (■■■■■■■■■■).

En outre, la participation active du CDG 66 aux travaux de la coopération régionale a permis de sécuriser juridiquement l'organisation des concours par exemple (harmonisation des pratiques), de mutualiser les expertises et de réduire les coûts...

Ainsi, le CDG se donne tous les moyens pour se projeter dans l'avenir avec des capacités financières préservées et des marges de progression.

2^{ème} partie

S'agissant maintenant des treize recommandations formalisées par la Chambre, auxquelles le CDG 66 souscrit pleinement, l'ordonnateur souhaite cependant apporter des précisions et informations nouvelles, voire des justifications dans certains cas.

En outre, il est à noter que le CDG a engagé une démarche de sécurisation des procédures administratives qui, bien qu'imparfaites, ont été mises en place depuis 2014 (mandatures du président Garrabé).

Dès lors, l'enjeu est de poursuivre ce processus d'amélioration continue et de préciser la trajectoire de l'établissement dans le sens de l'exemplarité et d'un projet plus affirmé.

A ce titre, des mesures sont prises et des actions engagées.

Recommandation 1 : mise en œuvre en cours. Réflexion engagée au niveau des tarifs ; un groupe de travail avec des élus va être mis en place pour le prochain CA.

Recommandation 2 : totalement mise en œuvre (cf. annexe arrêté du 28 septembre 2001, arrêté du 22 décembre 2020, délibération n°144DE du 19 novembre 2020 et délibération n°177-DE du 12 octobre 2021 apportant toutes les précisions sollicitées par la CRC)

Recommandation 3 : **mise en œuvre en cours**. Groupe de travail avec des élus constitué lors du CA du 12 octobre 2021.

Recommandation 4 : **mise en œuvre en cours** (réflexion engagée).

Recommandation 5 : **totallement mise en œuvre**.

Recommandation 6 : **totallement mise en œuvre** (cf. délibération et avis du CT).

Recommandation 7 : **mise en œuvre en cours**.

Recommandation 8 : **totallement mise en œuvre** (cf. arrêtés)

Recommandation 9 : **mise en œuvre en cours** (réflexion engagée).

Recommandation 10 : **mise en œuvre en cours**.

Recommandation 11 : **mise en œuvre** (cf. supra 3^{ème} partie et cahier des charges du marché des assurances statutaires prenant en compte les recommandations de la CRC sur le marché de la médecine préventive).

Recommandation 12 : **mise en œuvre en cours**.

Recommandation 13 : **mise en œuvre en cours** (CA 2021 et BP 2022).

S'agissant enfin des observations de la Chambre sur les marchés (achat de véhicule et médecine préventive), l'ordonnateur souhaite apporter des précisions.

3^{ème} partie

Le marché d'achat de véhicule

Le Centre de Gestion ne partage pas l'analyse de la Chambre en ce qu'elle relève un nombre important d'irrégularités relatives à ce marché. Il reconnaît toutefois une erreur liée à la confusion entre les deux lots au stade de l'analyse ainsi qu'une relative insuffisance du rapport d'analyse qui étayait l'analyse de gestion de la Chambre quant à l'insuffisance de la fonction achat du Centre de Gestion à laquelle il convient de remédier (conf. réponse sur § 5.3.).

Concernant les irrégularités relevées en nombre par la Chambre, le Centre de Gestion entend y répondre pour démontrer l'absence de manquement au respect des principes de transparence et d'égalité de traitement des candidats à ce marché.

Le Centre de Gestion entend tout d'abord relever que si le montant estimatif du marché (deux lots cumulés) était supérieur à 40 000 € HT, il était largement inférieur au seuil de 90 000 € HT. En dessous de ce seuil de 90 000 € HT, l'acheteur public n'a pas l'obligation de publier un avis d'appel public à concurrence (AAPC) sur un support imposé mais peut opter, en fonction de la nature et du montant du marché, pour une consultation directe d'opérateurs économiques ou la publication d'un AAPC sur un support non imposé. En procédant à la publication d'un AAPC au BOAMP, modalité de publicité imposée pour les marchés dépassant le seuil de 90 000 € HT, le Centre de Gestion a opté pour une publicité à diffusion large, favorisant ainsi une concurrence maximale et ce alors même que le montant du marché ne l'y contraignait pas et qu'il aurait régulièrement pu cibler les opérateurs économiques à consulter (consultation directe d'opérateurs économiques, ou publication sur un support à diffusion moins large).

Le Centre de Gestion ne partage pas les observations conjoncturelles de la Chambre relatives au délai de remise des offres. En l'espèce, le délai de remise des propositions était de 24 jours, et le marché ne présentait pas de complexité particulière de sorte qu'il ne nécessitait pas un temps excessif pour la préparation de l'offre. Le juge administratif a admis que le délai de 21 jours

était un délai suffisant pour satisfaire aux dispositions de l'article R.2151-1 du code de la commande publique¹. Sur ce point d'ailleurs, aucun des deux candidats, qui ont chacun remis leur proposition en temps et en heure, n'a sollicité de prolongation du délai de remise des plis.

Le Centre de Gestion ne partage pas non plus les observations de la Chambre sur la question de la réception des offres par courriel qui, selon la Chambre, « *contrevient au règlement de la consultation, ne garantit pas le respect des principes de transparence et d'égalité de traitement. [La Chambre] considère que le CDG66 aurait dû éliminer la candidature, soit demander la régularisation de cette candidature* ».

Le règlement de la consultation indique : « *Si une nouvelle offre est envoyée par voie électronique par le même candidat, celle-ci annule et remplace l'offre précédente.* »

Le Centre de Gestion confirme que le candidat A lui ayant fait part de difficultés rencontrées pour télétransmettre l'ensemble des documents sur la plateforme de dématérialisation, il l'a invité à transmettre une nouvelle proposition par courriel.

Une première offre a donc été déposée sur le profil d'acheteur, conformément aux dispositions du règlement de la consultation et une « nouvelle offre » a été envoyée par courriel sur l'adresse mail de l'ordonnateur. En l'absence de précision quant à l'obligation d'effectuer la transmission d'une « nouvelle offre » sur le profil d'acheteur, la transmission effectuée par courriel correspond bien à un envoi « par voie électronique », conforme non seulement au règlement de consultation mais également de l'article R.2132-7 du code de la commande publique. Il s'ensuit que la réception de l'offre de la société A ne contrevient pas au respect des principes de transparence et d'égalité de traitement et que le Centre de Gestion n'avait donc ni à éliminer ce candidat, ni à solliciter une régularisation.

Concernant ensuite l'absence de production du « registre de dépôt des offres » relevée par la Chambre, le Centre de Gestion indique qu'aucune disposition du code de la commande publique n'exige la tenue d'un registre de dépôt des offres. Ceci étant, le Centre de Gestion a bien été en mesure de fournir la justification des dépôts des dossiers par les deux candidats.

La Chambre observe également l'absence de « pondération et de hiérarchisation des différents « sous-critères » de la valeur technique (...) laissant de fait une marge importante au CDG dans la notation des offres » ainsi qu'une analyse des offres reposant sur certains éléments « erronés ».

Une reprise analytique des observations de la Chambre permet en effet de relever deux difficultés quant à l'analyse des offres. Si le Centre de Gestion ne partage pas l'analyse de la Chambre en ce qui concerne un défaut de pondération et de hiérarchisation de sous-critères liés à la valeur technique de l'offre dans la mesure où le Centre de Gestion a entendu adopter une approche globale de la valeur technique sur la base d'éléments d'appréciation, listés au règlement de la consultation et donc régulièrement portés à la connaissance des candidats², il admet une erreur de référentiel technique dans le cadre de l'analyse de l'élément « *performances du véhicule en matière de protection de l'environnement* ».

Toutefois, le Centre de Gestion observe que cette erreur est sans conséquence puisque en réitérant l'analyse avec le bon indice, l'offre retenue présente toujours la meilleure valeur technique.

En outre, contrairement à ce que la Chambre soutient s'agissant de l'élément « service après-vente », il ne s'agit pas là d'une neutralisation du « sous-critère » mais de l'attribution d'une notation équivalente s'agissant de cet élément d'appréciation.

Au stade du rapport, s'agissant des caractéristiques techniques, performance et équipements, le rapport mentionne la motorisation et le modèle. En faisant référence au modèle, le

¹ Voir par exemple TA MONTPELLIER, 22 juin 2018, n° 1802626.

² Comme l'admet la jurisprudence CE, 18 juin 2010, n° 337377. Approche récemment transposée aux procédures adaptées : CAA NANTES, 5 février 2021, n° 19NT04272.

Centre de Gestion a entendu valider le degré d'équipement, similaire pour les deux offres mais il reconnaît à cet égard que le rapport d'analyse est trop succinct et qu'il aurait dû reprendre précisément le degré d'équipement de chaque véhicule proposé.

La Chambre relève ensuite, pour le lot n°1, que « l'appréciation du critère « délai de livraison » se fonde, s'agissant du concurrent retenu sur un délai très avantageux qui n'a pu être justifié par aucune des pièces de l'offre ». Le Centre de Gestion ne partage pas cette analyse dans la mesure où il n'existe pour l'acheteur aucune obligation générale de vérification de l'exactitude des offres qui n'ont qu'un caractère déclaratif, hormis l'hypothèse où la valeur des offres est appréciée par référence à une caractéristique technique particulière³.

On rappellera sur ce point que le critère du délai de livraison a été analysé sur la base de la déclaration des candidats, soit pour la société attributaire : 1 mois à compter de la notification avec mise en place de véhicules de prêt sur le délai annoncé.

Si le confinement national décrété le 17 mars 2020, et l'interruption des chaînes de production qui en a été la conséquence, a rendu impossible le respect des délais annoncés, le titulaire a régulièrement mis à disposition du Centre de Gestion des véhicules de prêt et ce jusqu'à la livraison.

S'agissant de l'acte d'engagement du candidat retenu, la Chambre relève qu'il : « est signé du conseiller commercial qui ne justifie pas du pouvoir d'engager la société ». Or, la position de la jurisprudence administrative en la matière est la suivante : « qu'une offre ne saurait être regardée, par elle-même, comme irrégulière, au seul motif que le pouvoir adjudicateur ne dispose pas des documents attestant que le signataire de l'acte d'engagement est habilité à représenter l'entreprise candidate »⁴. Ainsi, l'absence de justification du pouvoir d'engager la société de la part du signataire n'a aucune conséquence sur la régularité de l'acte d'engagement et, plus généralement de l'offre.

En dernier lieu, le Centre de Gestion ne partage pas l'avis de la Chambre en ce qu'elle observe que « le candidat évincé n'a été informé du rejet de son offre que par un courrier reçu, selon accusé de réception, le 24 février 2020. L'acte d'engagement ayant été signé le 12 février 2020, le concurrent évincé a ainsi été privé d'exercer un recours précontractuel, devenu irrecevable après la signature de l'acte d'engagement ».

Il y a lieu de relever que le courrier de notification du rejet de l'offre a été établi le jour même de la signature de l'acte d'engagement, à savoir le 17 février 2020, ce qui est parfaitement possible puisqu'en procédure adaptée, aucun délai n'est à respecter entre l'information des candidats évincés et la signature du marché⁵.

Les observations de la Chambre se fondent sur le régime des procédures formalisées alors que le marché de véhicules n'entre pas dans cette catégorie juridique. En n'imposant pas de délai entre l'information des candidats évincés et la signature du contrat, la jurisprudence admet, par

³ En matière de production de justificatif pour l'appréciation des offres, la position du Conseil d'Etat est la suivante : « Considérant que lorsque, pour fixer un critère ou un sous-critère d'attribution du marché, le pouvoir adjudicateur prévoit que la valeur des offres sera examinée au regard d'une caractéristique technique déterminée, il lui incombe d'exiger la production de justificatifs lui permettant de vérifier l'exactitude des informations données par les candidats » CE, 5 Février 2018 – n° 414508. Ainsi, la production de justificatifs est limitée à l'appréciation des caractéristiques techniques particulières imposées par l'acheteur public. En autre hypothèse, et notamment en matière de délai, il n'existe pour l'acheteur aucune obligation générale de vérification de l'exactitude des offres qui n'ont qu'un caractère déclaratif.

⁴ CE, 24 février 2016, n° 394945

⁵ TA CERGY PONTOISE, 2 mai 2017 : « Considérant que ces dispositions (article 99) n'ont ni pour objet ni pour effet d'imposer le respect d'un délai minimal entre la notification de la décision d'attribution aux opérateurs économiques ayant présenté une offre et la signature du contrat pour les marchés publics passés selon une procédure adaptée ; (...) Considérant qu'il résulte de l'instruction que le marché litigieux a été attribué au terme d'une procédure adaptée et que la commune de Nanterre n'était, par suite, soumise à aucune obligation de respect d'un délai minimal entre la notification de la décision d'attribution et la signature du contrat ; ».

nature, que les candidats évincés d'une procédure adaptée puissent être privés de la possibilité d'exercer un référé contractuel. Etant rappelé qu'il existe deux autres voies de recours qui leur restent ouvertes, à savoir le référé contractuel et le recours en contestation de la validité du contrat.

En conclusion, si le Centre de Gestion admet une erreur au stade de l'analyse des offres traduisant l'insuffisance de la fonction achat de l'établissement, il conteste toute démonstration d'un nombre important d'irrégularités et toute idée de manquement au respect des principes de transparence et d'égalité de traitement dans candidats à ce marché.

Le marché de la médecine préventive et l'exécution des marchés publics formalisés

Le Centre de Gestion prend acte des observations de la chambre en ce que la procédure, nonobstant les observations à caractère économique et conjoncturel, est conforme aux prescriptions du code la commande publique en matière de respect de délais dans le cadre de la mise en concurrence.

Il est ici rappelé que cette procédure n'a donné lieu qu'à une seule candidature.

Le Centre de Gestion observe qu'il ne partage pas l'analyse de la chambre relative au caractère favorisant de la procédure pour le précédent titulaire du marché. Sur ce point, il est relevé que le code de la commande publique a pour objet et effet d'assurer l'accès à la commande publique en régulant l'offre en l'état du tissu concurrentiel existant. La commande publique n'a pas pour objet l'émergence de l'offre mais l'accès à la commande de l'offre existante.

Le Centre de Gestion observe qu'il est difficile de pouvoir appréhender au stade de la détermination des besoins de la collectivité un état du secteur concurrentiel local/régional/national pour déterminer le nombre d'opérateurs susceptibles de pouvoir candidater dans des conditions conforme à la libre concurrence dans son périmètre. Le respect des délais portés dans le code de la commande publique et une large diffusion de la publicité étant la garantie offerte à la concurrence.

Si les observations conjoncturelles de la chambre sont partagées par le Centre de Gestion, elles sont toutefois théoriques et ne reposent sur aucune étude de marché ou données topiques permettant de conclure que le respect des délais de procédure et de diffusion de la publicité de la commande aurait été de nature à ne pas permettre d'autres offres.

Dans un souci de concilier la concurrence ainsi que le droit de la commande publique qui a vocation à réguler un marché, le prochain marché de la médecine préventive prendra en considération les observations de la chambre sans conviction toutefois que des délais plus longs soient susceptibles de permettre une émergence de la concurrence.

Le Centre de Gestion prend acte des observations de la chambre relatives aux critères de sélection. Les missions de service de médecine préventive étant légalement et réglementairement prévues, l'acheteur public a cru pouvoir implicitement y renvoyer au terme d'une rédaction générique du critère technique. Dans l'avenir, le marché précisera les sous-critères de l'offre technique au regard des modalités de gestion et de suivi individuel de l'état de santé des agents selon les publics et pathologies concernés, les modalités de réalisation et de restitution des actions sur le milieu de travail selon leur nature et le public concerné, ainsi, par exemple, qu'au regard des délais proposés pour les prises de rendez-vous.

S'agissant de la durée du contrat, l'annualité reconductible permet à l'acheteur public une évaluation continue de la qualité de la prestation qui apparaît conforme avec une bonne mise en œuvre de la satisfaction des besoins. Les reconductions du précédent marché sont significatives de la satisfaction de la prestation passée et ne saurait mettre l'ancien prestataire en position de croire

que la reconduction est un acquis admis par pratique disqualifiant l'intérêt de la durée annuelle expressément reconductible.

Concernant la formalisation des reconductions annuelles du marché, le Centre de Gestion déplore une mise en œuvre insatisfaisante de sa fonction achat dans le suivi administratif du marché à laquelle il convient de remédier dans le sens des propositions formulées par la chambre.

Enfin, la détermination des prix du marché mérite une analyse préalable plus spécifique au regard de la nature du marché pour éviter des avenants qui restent toutefois dans les pourcentages admis par les règles de la commande public. Là encore, la fonction achat au stade de l'analyse des besoins est insuffisante.

En conséquence, le Centre de Gestion admet que la fonction achat manque en qualité et doit donner lieu à la structuration d'un service marché public ou un conventionnement support avec une collectivité publique disposant d'un tel service en lien interne avec un référent marché publique attaché à la direction générale des services.

Le Président,



Robert GARRABÉ.





DELIBERATION N° 177_DE_12102021

Indemnités du Président, Vices Présidents et conseillers délégués

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,

Le douze octobre deux mille vingt et un à dix heures au CDG66, 35 bd de St Assisclé-Centre Del Mon – salle de conférence- 66000 PERPIGNAN, se sont réunis les membres du Conseil d'Administration, dûment convoqués le 1^{er} octobre 2021 sous la présidence de M. Robert GARRABE,

-Nombre d'administrateurs titulaires en exercice : 28

-Nombre de membres présents : 15

-Nombre de membres votants: 19

Membres titulaires du Conseil d'administration :

Présents :

Collège des communes affiliés

M. Robert GARRABE, Président

M.GOT Alain, M.PORTEIX Yves, M.OLIVE Robert, M. CALVET Guy, M.PLA Raymond, M.PAILLES Roger, M.TAHOCS Antoine, M.GARSAU Jacques, M. LOPEZ Jean-Jacques, Mme GARCIA-VIDAL Madeleine M. SOLE Jean-Michel, M.VILA Jean

Absents excusés :

M. REMEDI Bernard M.NIFOSI Christian, M.BILLES Jean-Paul, M.CHAMBON Jean Louis, M.GALAN Bruno, M.THIBAUT Jean Jacques,

Collège des établissements affiliés

M. PUIG Louis, M. ROIG Fernand

Collège spécifique des adhérents au socle commun (art 23 IV – loi 84-53 modifiée)

Représentants titulaires de la Ville de PERPIGNAN

Mme BACH Marie , excusée

M.DUSSAUBAT François, excusé

Représentant titulaire du SDIS

Mme BEFFARA Damienne, excusée

Représentants titulaires du Conseil Départemental

M. Rémi LACAPERE, excusé

Mme Marie Pierre SADOURNY, excusée

Représentant titulaire de la communauté d'agglomération PERPIGNAN

M.RALLO François, excusé

Représentés ayant donné pouvoir

M. Christian NIFOSI à Raymond PLA

M.BILLES Jean-Paul, à Robert GARRABE

M.PIQUET Philippe à Yves PORTEIX

Mme Marie BACH à Louis PUIG

Personnalités invitées :

M. Jean-Marie BIERME, Responsable du Centre des Finances Publiques Perpignan Municipale,

M. Franck FRANCERIES, Directeur du Centre de Gestion 66

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20211015-177-DE-12102021-DE
Date de télétransmission : 15/10/2021
Date de réception préfecture : 15/10/2021

INDEMNITES DU PRESIDENT, DES VICE - PRESIDENTS ET DES MEMBRES DU BUREAU- CDG66

En application des règles d'assimilation aux collectivités territoriales des établissements locaux édictées par le décret n° 2000-954 modifié du 22 septembre 2000, le Centre de Gestion est assimilé à une commune de + de 80 000 habitants.

Par délibération n° 144_DE-19112020, le conseil d'administration eu égard aux missions confiées à chacun des membres du bureau, a alloué des indemnités de fonctions à tous les délégataires, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2020.

Dès lors, il convient de préciser la délibération susmentionnée qui, sans modification du calcul de l'enveloppe constituée sur la base du taux maximal du Président et des vice-présidents, ne comportait pas le taux des trois conseillers délégataires, membres du bureau qui émargent sur cette enveloppe globale plafonnée à 5 133 €.

Dans le respect de l'application du barème prévu par la réglementation susvisées, il est appliqué :

- un taux maximal de référence à 60% de l'indice terminal de la fonction publique servant de calcul à l'indemnité pour le Président lorsque le seuil d'emploi de 12 000 agents est franchi,
- et un taux maximal de 30% de l'indemnité maximale du Président pour les vice-présidents.

L'application de ce dispositif conduit à un solde disponible qui autorise l'attribution des taux suivants pour chacun des trois conseillers délégués : 7.50% sur la base de 48,31% de l'indemnité du Président.

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration,
A l'unanimité,

- **CONFIRME** l'application du taux maximal de constitution de l'enveloppe indemnitaire conformément à l'article 4 de l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001 modifié (*annexe jointe*)
- **MAINTIEN l'attribution** des taux aux indemnités de fonction du Président, des vice-présidents et délégués dans le respect de l'article 2 de l'arrêté ministériel du 28 septembre 2001
- PRECISE** l'application de la délibération n°144_DE_19112020 par l'ajout des taux des trois conseillers délégués précisés par cette délibération complémentaire, sans impact ni l'enveloppe indemnitaire , ni sur la date d'effet fixée au 19/11/20
- **RAPPELLE** que les crédits nécessaires à son exécution sont inscrits au budget compte 6531.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Fait à Perpignan, le 12 octobre 2021

Le Président
Robert GARRABE

Le Président :

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché au siège du CDG66

Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication/affichage : 15.10.21

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20211015-177-DE-12102021-DE
Date de télétransmission : 15/10/2021
Date de réception préfecture : 15/10/2021

ANNEXE complétive à la délibération n°144_DE_19112020

	Taux plafonné maxi de la constitution de l'enveloppe	Taux mathématique de calcul par rapport à l'enveloppe	Taux individuel attribué sur les actes
Président CDG66	60% De l'indice brut 830	36.60%	48.31% au lieu des 60%
1 ^{er} VP	30% maxi de 60% de l'indemnité maximale du Président	11.59%	15.29% (base 48.31% de l'indemnité du Président)
2 ^{ème} VP		11.59%	15.29% (base 48.31% de l'indemnité du Président)
3 ^{ème} VP		11.59%	15.29% (base 48.31% de l'indemnité du Président)
4 ^{ème} VP		11.59%	15.29% (base 48.31% de l'indemnité du Président)
	100% de l'enveloppe	82.94%	Montant de l'enveloppe non atteint
1 ^{er} conseiller délégué		5.68%	7.50 % (base 48.31% de l'indemnité du Président)
2 ^{ème} conseiller délégué		5.68%	7.50 % base 48.31% de l'indemnité du Président)
3 ^{ème} conseiller délégué		5.68%	7.50 % base 48.31% de l'indemnité du Président)
TOTAL	100%	99.9%	

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Affichage 15.10.21



DELIBERATION N° 184_DE_03122021

Relative au temps de travail et fixant le cycle de travail

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,

Le trois décembre deux mille vingt et un à dix heures au CDG66, 35 bd de St Assisclé-Centre Del Mon - salle de conférence- 66000 PERPIGNAN, se sont réunis les membres du Conseil d'Administration, dûment convoqués le 23 novembre 2021 sous la présidence de M. Robert GARRABE,

-Nombre d'administrateurs titulaires en exercice : 28

-Nombre de membres présents : 8

-Nombre de membres votants : 15

Membres titulaires du Conseil d'administration :

Présents

Collège des communes affiliées

M. Robert GARRABE, Président

M. GOT Alain, M. NIFOSI Christian, Mme GARCIA-VIDAL Madeleine, M. REMEDI Bernard, M. TAHOSES Antoine

Collège des établissements affiliés

M. PUIG Louis

Collège spécifique des adhérents au socle commun (art 23 IV - loi 84-53 modifiée)

Représentants titulaires de la Ville de PERPIGNAN

Mme BACH Marie

Absents excusés

M. PLA Raymond, M. VILA Jean, M. PAILLES Roger, M. PORTEIX Yves, M. OLIVE Robert, M. CALVET Guy, M. ROIG Fernand, M. BILLES Jean-Paul, M. CHAMBON Jean-Louis, M. GALAN Bruno, M. PIQUET Philippe, M. GARSAU Jacques, M. SOLE Jean-Michel, M. THIBAUT Jean-Jacques, M. LOPEZ Jean-Jacques, M. DUSSAUBAT François, Mme BEFFARA Damienne, M. LACAPERRE Rémi, Mme SADOURNY Marie-Pierre, M. RALLO François

Représentés ayant donné pouvoir

M. PLA Raymond à M. PUIG Louis

M. VILA Jean à M. NIFOSI Christian

M. DUSSAUBAT François à Mme BACH Marie

M. PAILLES Roger à Mme GARCIA-VIDAL Madeleine

M. PORTEIX Yves à M. GARRABE Robert

M. RALLO François à M. GOT Alain

M. ROIG Fernand à M. REMEDI Bernard

Personnalités invitées :

M. Jean-Marie BIERME, Responsable du Centre des Finances Publiques Perpignan Municipale,

M. Franck FRANCERIES, Directeur du Centre de Gestion 66

*Délibération n° 184_DE_3122021
Relative au temps de travail et fixant les cycles de travail*

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
 Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
 Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
 Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;
 Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;
 Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
 Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
 Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
 Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
 Vu la délibération du CDG du 14 janvier 2002 relative au cycle de travail au sein de l'établissement
 Vu la présentation en comité technique en séance du 30 novembre 2021 et avis favorable en suivant

Considérant ce qui suit :

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures. Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ».

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année		365 jours	
Nombre de jours non travaillés :			
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)		
- Congés annuels :	25 jours (5x5)		
- Jours fériés :	8 jours (forfait)		
- Total	137 jours		
Nombre de jours travaillés		(365-137) = 228 jours travaillés	
Calcul de la durée annuelle			
2 méthodes :			
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h	
ou			
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	→	1600 h	
+ Journée de solidarité		7 h	
TOTAL de la durée annuelle		1607 h	

Accusé de réception en préfecture
 066-286600267-20211214-184-DE-3122021-DE
 Date de télétransmission : 14/12/2021
 Date de réception préfecture : 14/12/2021

Délibération n° 184_DE_3122021
Relative au temps de travail et fixant les cycles de travail

Par ailleurs, les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Délibération n° 184_DE_3122021
Relative au temps de travail et fixant les cycles de travail

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration, à l'unanimité :

DECIDE

Article 1 : A compter du 1^{er} janvier 2022, le respect de toutes les dispositions relatives à la durée annuelle du temps de travail à 1607 heures telles qu'exposées et, assorties des garanties minimales légales en vigueur, ainsi que de l'ensemble des dispositions annexées à la présente.

Article 2 : La suppression des jours de congés dits historiques à savoir la journée du lendemain de Noël ou du jour de l'an, le 16 août et la demi-journée au choix des Cendres et du vendredi Saint soit 3 journées dites du Président

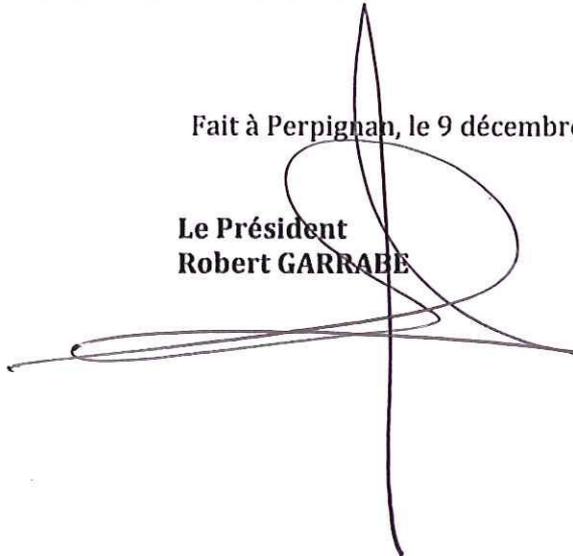
Article 3 : Le maintien au CDG66 des modalités de temps de travail délibérées le 14 janvier 2002 pour un cycle de travail à 36 heures hebdomadaires suivant 3 modalités : 5 jours, 4 ½ jours ou 4 jours et le protocole d'application de calcul joint en annexe.

L'application de ce dispositif aux contractuels et aux agents à temps partiel.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Fait à Perpignan, le 9 décembre 2021

Le Président
Robert GARRABE



Le Président :

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché au siège du CDG66

Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication/affichage

· Transmis au représentant de l'Etat le
· Publié le

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20211214-184-DE-3122021-DE
Date de télétransmission : 14/12/2021
Date de réception préfecture : 14/12/2021

**MISE EN CONFORMITE AVEC LA LOI DU 6 AOÛT 2019 (art.47) DU PROTOCOLE
D'ACCORD CONCERNANT L'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS DU CDG66
DELIBERE LE 14 JANVIER 2002**

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.
- Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.
- Délibération du CDG66 du 14 janvier 2002

ARTICLE 1 : La durée du temps de travail

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Calcul des 1607 heures sur 5 jours :

- 365 jours dans l'année
- 104 repos hebdomadaire
- 25 jours de congés annuels
- 8 jours fériés en moyenne
- = **228 jours travaillés en moyenne**

$1600 / 228 = 7,02$ arrondis à 7 heures par jour

$7 \times 228 = 1596$ heures, arrondis à 1600 heures auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1607 heures au total.

L'ensemble des services de la collectivité effectue 36 heures de travail hebdomadaires réparties suivant 3 modalités : 5 jours, 4 jours ½ ou 4 jours adaptées en fonction des nécessités de service.

Calcul des 1607 heures sur 5 jours :

- 365 jours dans l'année
- 104 repos hebdomadaire
- 25 jours de congés annuels
- 8 jours fériés en moyenne
- = **228 jours travaillés en moyenne**

$7,2 \times 228 = 1641$ heures auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité, soit 1648 heures au total soit 41 heures (6 jours) au-delà des 1607 heures.

Calcul des 1607 heures sur 4,5 jours :

- 365 jours dans l'année
- 126 repos hebdomadaire (*52 samedi + 52 dimanche + 26 jours (52/2 correspondant aux demi-journées de repos hebdomadaire)*) - 4 jours (*8 demi-journées non prises durant les semaines comprenant un jour férié*)
- 22,5 jours de congés annuels
- 8 jours fériés en moyenne
- = **208,5 jours travaillés en moyenne**

$8 \times 208,5 = 1668$ heures auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité soit 1675 heures au total soit 68 heures (8,5 jours) au-delà des 1607 heures

MEC PROTOCOLE AMENAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL NOV 2021-FF/SB/PE

Calcul des 1607 heures sur 4 jours :

365 jours dans l'année

-148 repos hebdomadaire (52 samedi+52 dimanche+52 journées de repos-8 journées de repos non prises durant les 8 semaines comprenant un jour férié)

-20 jours de congés annuels

-8 jours fériés en moyenne

= **189 jours travaillés en moyenne**

9 X 189 = 1701 heures auxquelles il convient d'ajouter 7 heures au titre de la journée de solidarité soit 1708 heures au total soit 101 heures (11 jours) au-delà des 1607 heures

Ces quotités du temps de travail donnent lieu à des jours d'aménagement et réduction du temps de travail dits ARTT.

ARTICLE 2 : Les jours ARTT

Les jours ARTT sont accordés au titre d'une année civile, ils constituent un crédit ouvert au début de l'année civile.

o Droits à jours ARTT pour les temps complets :

D'une façon réglementaire, pour une durée hebdomadaire de 36 heures sur 5 jours, le nombre légal de jours ARTT s'élève à 6 ($228 - (1600 / (36 / 5))$), pour une durée hebdomadaire de travail de 36 heures sur 4,5 jours, le nombre légal d'ARTT s'élève à 8,5 ($208.5 - (1600 / (36 / 4.5))$) et pour une durée hebdomadaire de travail de 36 heures sur 4 jours s'élève à 11 ($189 - (1600 / (36 / 4))$).

o Droits à jours ARTT pour les temps partiels :

Les droits à jours ARTT pour les temps partiels seront proratisés selon la quotité de temps de travail :

- un agent travaillant à 90% sur 5 jours a droit à 5,5 jours d'ARTT (6 x 90%).
- un agent travaillant à 80% sur 4 jours a droit à 9 jours d'ARTT (11 x 80%).

ARTICLE 3 : Repos hebdomadaires

Les jours de repos hebdomadaire sont les samedi et dimanche pour les temps de travail réalisés sur 5 jours soit 104 repos hebdomadaire annuel (52 X 2).

Les 8 semaines comprenant des jours fériés, les jours de repos hebdomadaires hors samedi et dimanche ne seront pas pris afin de mieux répondre aux nécessités de service.

Ainsi, les jours de repos hebdomadaire pour les temps de travail réalisés sur 4,5 jours sont les samedi, dimanche et ½ journée supplémentaire soit 126 repos hebdomadaire annuel (52 X2 +52 demi-journées de repos soit 26 jours-4 jours (8 demi-journées non prises durant les 8 semaines fériées)).

Les jours de repos hebdomadaire pour les temps de travail réalisés sur 4 jours sont donc les samedi, dimanche et 1 journée supplémentaire soit 148 repos hebdomadaire annuel (52 X2 +52 journées de repos-8 jours de repos non pris durant les 8 semaines fériées).

ARTICLE 4 : Les congés annuels (fonctionnaires et contractuels)

Conformément à l'article 1^{er} du décret du 26 novembre 1985, « *Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés* ».

o Droits à congés annuels des agents à temps complet :

Nombre de jours travaillés par semaine	Calcul du nombre de jours de congés	Droit à congé sur une année (en jours)
5 jours	5 X 5	25
4,5 jours	4.5 X 5	22,5
4 jours	4 X 5	20

o Droits à congés annuels des agents à temps partiel et à temps non complet :

De la même manière que pour les agents travaillant à temps plein, le droit à congé est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires.

Quotité de temps de travail et nombre de jours travaillés par semaine	Calcul du nombre de jours de congés	Droit à congés sur une année (en jours)
90% sur 5 jours	5 X 5	25
90% sur 4,5 jours	4,5 X 5	22.5
90% sur 4 jours	4 X 5	20
80% sur 4,5 jours	4,5 X 5	22.5
80% sur 4 jours	4 X 5	20
80% sur 3,5 jours	3,5 X 5	17.5
70% sur 4 jours	4 X 5	20
70% sur 3,5 jours	3,5 X 5	17.5
70% sur 3 jours	3 X 5	15
60% sur 3 jours	3 X 5	15
50% sur 3 jours	3 X 5	15
50% sur 2 jours	2 X 5	10

ARTICLE 5 : Les jours de congés supplémentaires

o **jours de fractionnement**

Ces jours sont attribués automatiquement en application de la règle suivante : « *Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de 5, 6 ou 7 jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours* ». Ces jours de fractionnement viennent ainsi diminuer de 1 ou 2 jours la durée individuelle du temps de travail.

Les modalités de leur report sur l'année suivante sont les mêmes que pour les congés annuels.

Période durant laquelle les congés doivent être posés pour ouvrir droit aux jours supplémentaires	Nombre de jours devant être posés	Nombre de jours supplémentaires acquis
Du 1 ^{er} janvier au 30 avril	De 5 à 7	1
Et du 1 ^{er} novembre au 31 décembre	Au moins 8	2

ARTICLE 6 : Le compte épargne temps

Les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps, il est limité à 60 jours maximum, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 4 semaines soit 16 jours pour les agents sur un rythme à 4 jours, 18 jours pour les agents sur un rythme à 4,5 jours et 20 jours pour les agents sur un rythme à 5 jours.

Ainsi, le nombre de jours de congés annuels épargnés est au maximum de 5 jours (pour un agent travaillant 5 jours par semaine) et peut être porté à 7 si l'agent bénéficie des jours de fractionnement. Ce dernier est ouvert et alimenté à la demande de l'agent.

Les jours d'ARTT non pris peuvent également être reportés sur le CET.

ARTICLE 7 : Les aménagements par service

L'amplitude horaire des bureaux du CDG66 se décline ainsi :

Du lundi au vendredi : de 8h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00 soit 45 heures par semaine d'amplitude horaire.

MEC PROTOCOLE AMENAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL NOV 2021-FF/SB/PE

Certains aménagements horaires peuvent être accordés en fonction des évènements et nécessités de service, sur demande, après examen par le supérieur hiérarchique de l'agent, le Directeur Général des Services et sur décision du Président.

Tableau des congés et ARTT des agents du CDG66 (fonctionnaires et contractuels)

Quotité de temps de travail	Modalités	Durée hebdomadaire	Congés	Jours ARTT
Temps complet	5 jours	36h	25 jours	6 jours
Temps complet	4,5 jours	36h	22,5 jours	8,5 jours
Temps complet	4 jours	36h	20 jours	11 jours
90%	5 jours	32 h 24	25 jours	5,5 jours
90%	4,5 jours	32 h 24	22,5 jours	7,5 jours
90%	4 jours	32 h 24	20 jours	10 jours
80%	4,5 jours	28 h 48	22,5 jours	7 jours
80%	4 jours	28 h 48	20 jours	9 jours
80%	3,5 jours	28 h 48	17,5 jours	7,5 jours
70%	4 jours	25 h 12	20 jours	8 jours
70%	3,5 jours	25 h 12	17,5 jours	7 jours
70%	3 jours	25 h 12	15 jours	6 jours
60%	3,5 jours	21 h 36	17,5 jours	6 jours
60%	3 jours	21 h 36	15 jours	5,5 jours
60%	2,5 jours	21 h 36	12,5 jours	4 jours
50%	3 jours	18h	15 jours	4,5 jours
50%	2,5 jours	18h	12,5 jours	3,5 jours
50%	2 jours	18h	10 jours	3 jours



Perpignan le 30 DEC. 2021

Monsieur le Président du Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale 66

À

Monsieur le Président
CDG 66
35 Bd Saint Assisclé – Centre Del Mon
66000 PERPIGNAN

*Comité Technique
Séance du 09.12.2021*

Monsieur le Président,

Veillez trouver ci-joint l'extrait du procès-verbal du Comité Technique du 09 décembre 2021, concernant la délibération relative à l'organisation du temps de travail.

Monsieur le Président demande un vote sur ce dossier :

Collège des représentants des collectivités

Avis favorable unanime

Collège des représentants du personnel

Avis favorable : FO, FAFPT

Avis défavorable : CGT

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de mes sincères salutations.

Le Président
Robert GARRABE

ARRETE N° 196/2021
PORTANT FIN D'ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE
A [REDACTED]
Grade : Adjoint administratif principal 1^{ère} classe
Agent affilié à la CNRACL

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,
Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale,
Vu l'arrêté n° 124/2007 en date du 2 juillet 2007 portant attribution à [REDACTED] d'une bonification indiciaire de 10 points majorés à compter du 1^{er} juillet 2007 ;
Considérant que [REDACTED] n'exerce plus les fonctions d'accueil du public visées au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 précité pour lesquelles la bonification indiciaire lui avait été attribuée ;

ARRETE

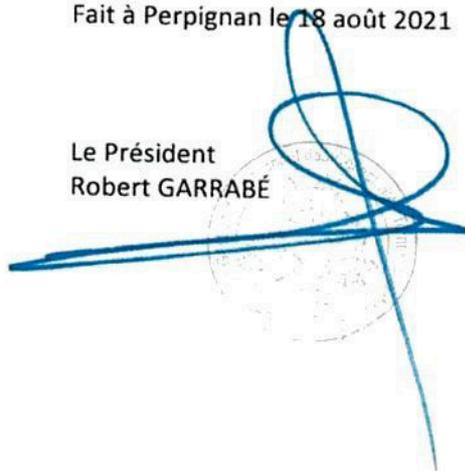
Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 10 points majorés n'est plus versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED].

Article 2 : Le Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABÉ



Le Président,

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les deux mois à compter de sa notification. Le présent arrêté peut également faire l'objet d'un recours dans les deux mois à compter de sa notification devant TA de Montpellier (6 rue Pitot -34000 Montpellier

Notifié le

Signature de l'agent

[REDACTED]

ARRETE N° 199/ 2021
PORTANT FIN D'ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE
A [REDACTED]
Grade : Adjoint administratif principal 2^{ème} classe
Agent affilié à la CNRACL

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,
Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
Vu l'arrêté n° 17/2008 en date du 4 février 2008 portant attribution à [REDACTED] d'une bonification indiciaire de 10 points majorés à compter du 1^{er} janvier 2008 ;
Considérant que [REDACTED] n'exerce plus les fonctions d'accueil du public visées au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 précité pour lesquelles la bonification indiciaire lui avait été attribuée ;

ARRETE

Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 10 points majorés n'est plus versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED]

Article 2 : Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

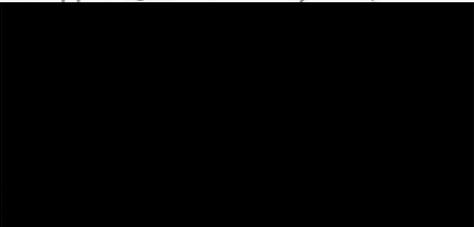
Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABE



Le Président,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Notifié le 26/10/2021
Signature de l'agent



ARRETE N° 197/ 2021
PORTANT FIN D'ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

A [REDACTED]

Grade : Directeur territorial
Agent affilié à la CNRACL

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,
Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une N.B.I. aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (*emplois administratifs de direction*)
Vu l'arrêté n° 67/2017 en date du 1^{er} mars 2017 portant attribution à [REDACTED] d'une bonification indiciaire de 35 points majorés à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
Considérant que [REDACTED] n'exerce plus les fonctions énumérées par le décret susvisé de Directeur Adjoint des services du CDG66, établissement public administratif classé, pour cet emploi, sur la strate démographique 40 000 – 150 000 habitants visées au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 précité pour lesquelles la bonification indiciaire lui avait été attribuée ;

ARRETE

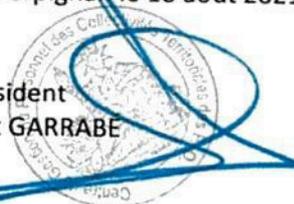
Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 35 points majorés n'est plus versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED]

Article 2 : Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABE



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Notifié le
Signature de l'agent

30/08/2021



ARRETE N° 201/ 2021
PORTANT ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

A [REDACTED]
Grade : Directeur territorial
Agent affilié à la CNRACL

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,

Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n°93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.
Considérant que [REDACTED] Directeur territorial exerce les fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité dans les RH, gestion des achats et marchés publics, financière, immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des emplois fonctionnels de DG et DGA

ARRETE

Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 25 points majorés est versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED] titulaire du grade de directeur territorial.

Article 2 : La NBI continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement durant les périodes de congés annuels et bonifiés ; congés de maladie ordinaire, des congés pour accident de service ou maladie professionnelle ; congés de de longue maladie, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.
Le versement est suspendu dans tous les autres cas de congés.

Article 3 : Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABÉ

Le Président,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Notifié le 30/08/2021
Signature de l'agent

[REDACTED]



**ARRETE N° 200/ 2021
PORTANT FIN D'ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE**

**A [REDACTED]
Grade : Adjoint administratif principal 1^{ère} classe
Agent affilié à la CNRACL**

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,
Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
Vu l'arrêté n° 125/2007 en date du 2 juillet 2007 portant attribution à [REDACTED] d'une bonification indiciaire de 10 points majorés à compter du 1^{er} juillet 2007 ;
Considérant que [REDACTED] n'exerce plus les fonctions d'accueil du public visées au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 précité pour lesquelles la bonification indiciaire lui avait été attribuée ;

ARRETE

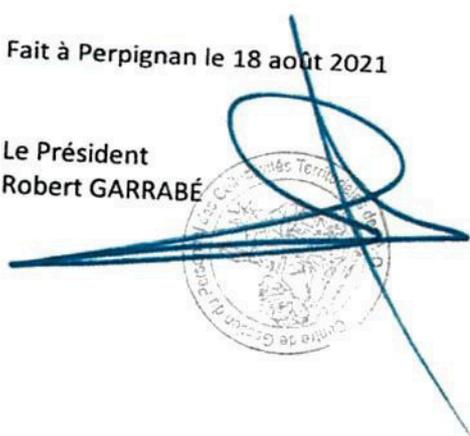
Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 10 points majorés n'est plus versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED].

Article 2 : Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABÉ



Le Président,
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Notifié le 26 octobre 2021
Signature de l'agent [REDACTED]

ARRETE N° 198/2021
PORTANT FIN D'ATTRIBUTION
DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE
A [REDACTED]
Grade : Rédacteur principal 1^{ère} classe
Agent affilié à la CNRACL

Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,
Vu la loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale, (NBI DURAFOR)
Vu l'arrêté n° 23/2016 en date du 3 mars 2016 portant attribution à [REDACTED] d'une bonification indiciaire de 25 points majorés à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
Considérant que [REDACTED] n'exerce plus les fonctions d'encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité depuis le 01/01/2015 visées au décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 précité pour lesquelles la bonification indiciaire lui avait été attribuée ;

ARRETE

Article 1 : La nouvelle bonification indiciaire de 25 points majorés n'est plus versée à compter du 1^{er} septembre 2021 à [REDACTED]

Article 2 : Monsieur le Directeur Général des Services et Monsieur le Receveur sont chargés chacun en ce qui les concerne de l'exécution du présent arrêté.

- transmis au comptable de la collectivité,
- notifié à l'agent.

Fait à Perpignan le 18 août 2021

Le Président
Robert GARRABÉ

Le Président,

Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux devant son auteur dans les deux mois à compter de sa notification Le présent arrêté peut également faire l'objet d'un recours dans les deux mois à compter de sa notification devant TA de Montpellier (6 rue Pitot -34000 Montpellier

Notifié le
Signature de l'agent
[REDACTED]