

COMPTE RENDU DE SEANCE COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2019

Délégués	60	En exercice	60	
Présents	36	Pouvoirs	2	Suffrages exprimés 38

Le Comité Syndical du Syndicat Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères du Secteur Eyrieux Doux s'est réuni le

04 décembre 2019 à la suite de la convocation adressée le 25 novembre 2019.

PRESENTS

ALLARD-CHALANCON Josyane - ANSELMETTI Christine - ARGAUD Roland - BARRES Gilles - BERRY Frédéric - BLACHE Joël - BLACHIER Yvan - BONHOMME Laurent - BOUIX Monique - BOULON Jean-Luc - BROSSE Karine - CHAMBERT Christine - CHAUSSINAND Didier - COURTAULT Joëlle - CROS Pierre - CURINIER Maria-Isabel - DAL PRA Yvette - D'ANNUNZIO Marie-Thérèse - DEBARD Christine - DORNE Thierry - ETIENNE René - FARGIER Franck - FAURE Annie - FILIPPI Michel - FOUREZON André - FRAYSSE Bernard - JOSY Christian - LADREYT André - MEISSNER Philippe - MICHELAS Jean - PRIEZ Patrick - RANC Christian - SERRE Denis - TEYSSIER Baptiste - VIALATTE François - VIGNAL Jérôme

ABSENTS REPRESENTES

FREYDIER Nicolas représenté par BROSSE Karine

PUAUX Frédéric représenté par VIALATTE François

ABSENTS non REPRESENTES

BARD Marc - BARRIOL Marie-Laure - BESSON Charly - BLANC Luc - CHARPENNEY Serge - CLARET Nicolas - CLEMENT Raphaël - CLOT Olivier - COSTE Arnold - DE BREBISSON Cyrille - ESTEOULLE Claude - FAURE Philippe - FISCHER Sabine - GARDES Michel - GIRARDOT François - IMBERT Sandrine - LEBRUN Paul - MANDON Murielle - MAZAT Arnold - PICARD Frédéric - SABY Christophe - SOULAGEON Pierrette

PRESENTS ES-QUALITE

CHABAL Séverine - DESMARIES Nicolas - FORNS LAURENT Laurence

SECRETAIRE DE SEANCE

Mr FOUREZON, assisté de Mme Séverine CHABAL

Pierre CROS, Président, ouvre la séance à 18h05 et demande à Madame CHABAL de procéder à l'appel des délégués.

I. CONVENTION ECO-TLC 2020-2025

Délibération N°26/2019

Monsieur le Président donne la parole à Monsieur DESMARIES qui explique aux termes de l'article L. 541-10-3 du Code de l'Environnement, toutes les personnes physiques ou morales qui mettent sur le marché français à titre professionnel des TLC (Textiles d'habillement, Linge de maison et Chaussures) neufs destinés aux ménages sont tenues de contribuer ou de pourvoir au recyclage et au traitement des déchets issus de ces produits. Afin de pouvoir répondre à cette obligation, Eco TLC a été créée le 05 décembre 2008 et agréée par Arrêté Interministériel, pour d'une part percevoir les contributions de ses adhérents pour le recyclage et le traitement des déchets issus des produits TLC neufs destinés aux ménages et, d'autre part, verser les soutiens aux opérateurs de tri et aux Collectivités Territoriales, conformément aux dispositions de son cahier des charges. Ayant la compétence collecte sur

l'ensemble du territoire, ECO TLC nous a sollicité pour signer une convention. ECO TLC verse un soutien financier (population municipale * 10 centimes d'€/an).

Monsieur DESMARIES informe du changement de prestataire pour la collecte des Textiles Linge de maison et Chaussures (TLC) à compter de janvier 2020. La dégradation du service de collecte depuis plus d'un an nous a conduit à rechercher un nouveau prestataire. A compter de janvier 2020, le SICTOMSED travaillera avec l'Entreprise PHILTEX. Neuf communes seront équipées de conteneurs contre trois aujourd'hui.

Monsieur BLACHIER demande si les contenants vont être changés.

Monsieur DESMARIES répond que oui, mais cela restera toujours des conteneurs d'une capacité de 4m3 collectés manuellement.

Madame CHAMBERT demande si l'augmentation des points de collecte engendrera des recettes supplémentaires.

Monsieur DESMARIES répond qu'il n'y aura pas de recettes supplémentaires pour les TLC mais si les tonnages collectés augmentent cela permettra de diminuer les tonnages d'ordures ménagères résiduelles qui coûtent 424 €/Tonne.

Monsieur BOULON demande où vont être implantés les conteneurs.

Monsieur DESMARIES répond qu'il y aura : Le Cheylard (4 points), Saint Martin de Valamas (1 point), Saint Pierreville (1 point), Saint Julien d'Intres (1 point), Arcens (1 point), Mézilhac (1 point), Saint Christol (1 point), Belsentes (1 point), Mariac (1 point).

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide d'autoriser Monsieur le Président à signer une convention avec ECO-TLC applicable au 01 janvier 2020 pour une durée de 5 ans.

II. MISE EN PLACE RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Délibération N°27/2019

Monsieur le Président donne la parole à Madame CHABAL qui explique que le RIFSEEP, instauré par le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, constitue le nouveau régime indemnitaire qui a pour objectif de supprimer toutes les primes existantes afin de créer une « prime unique » à terme (suppression de la PFR, de l'IPF, des IFTS, IEMP, IAT, PSR, ISS, et toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir par l'IFSEEP) s'appliquant à tous les fonctionnaires en fonction de critères définis par l'assemblée délibérante.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et de l'expérience professionnelle de l'agent c'est-à-dire de la connaissance acquise par la pratique.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : il est en principe lié à l'évaluation professionnelle.

Les fonctionnaires (titulaires, stagiaire) et les contractuels de droit public (si la délibération le prévoit) peuvent être bénéficiaires de ce régime indemnitaire et seront, dans ce cas, répartis en

groupes de fonctions pour l'attribution de l'IFSE et du CIA au regard de trois types de critères professionnels :

- L'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et suivi des dossiers ou de conduite de projets)
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

L'autorité territoriale attribue par arrêté individuel, le montant d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.

Ce montant peut faire l'objet d'un réexamen, notamment lors de l'entretien professionnel, mais n'implique pas pour aucun une revalorisation automatique.

L'assemblée délibérante doit également instituer obligatoirement le CIA au même titre que l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP.

Le CIA est variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Compte-tenu des textes en vigueur, il est proposé de mettre en place le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les principes ci-dessous :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le tableau des effectifs,

Vu la saisine du Comité Technique en date du 14 octobre 2019,

Considérant l'avis favorable du Comité Technique en date du 28 novembre 2019,

I. Mise en place de l'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

A. Les bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP est instauré en référence aux corps ou services de l'Etat pour les cadres d'emplois suivants : Attachés territoriaux, Rédacteurs, Adjoint Administratifs et Adjoint techniques. Concernant les autres emplois de la filière technique (ingénieurs et techniciens), l'application de la RIFSEEP sera effective lors de la parution des textes.

Les agents pouvant bénéficier de la RIFSEEP :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel à compter de 3 mois d'ancienneté

B. Montants plafonds de références et groupes de fonctions (Annexe 1)

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ses plafonds.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet

❖ Décomposition des modalités de calcul de l'IFSE (3 parties) – VOIR

TABLEAU DETAIL DE L'IFSE (Annexe 1)

- 1) 1^{ère} partie : Montant de base de l'IFSE ou part liée au poste : cette composante est uniquement liée au poste
- 2) 2^{ème} partie : Montant de la part IFSE liée à l'expérience professionnelle, la technicité, l'expertise : ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle

acquise, la technicité et l'expertise détenues par les agents et pris en compte par les critères suivants :

- Initiative
- Le parcours professionnel de l'agent
- Son savoir-faire
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre,...)
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques et de leur utilisation
- La conduite de plusieurs projets
- Adaptation aux nouvelles techniques et technologiques
- Adaptation aux changements à l'emploi occupé

- 3) 3^{ème} partie : Anciennement prime vacances et prime fin d'année - Montant de la part IFSE liée à la présence des agents : ce montant individuel sera également attribué aux agents, à partir du 01 janvier 2020, sur la part IFSE en complément du montant de base. Il est conditionné à la présence de l'agent durant une période de référence annuelle du 01 décembre N-1 au 30 novembre N (base annuelle 260 jours ouvrables). Les jours décomptés pour la régularisation de l'IFSE liée au présentisme: les jours ouvrables décomptés du temps de présence sont les jours de congés de maladie ordinaire, les jours de grève, les jours d'exclusion.

❖ Modalités ou retenues pour absence pour l'IFSE liée au poste et liée à l'expérience professionnelle/technicité / expertise :

Partie 1 et Partie 2 :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de travail : le montant de l'IFSE (*partie 1 et partie 2*) suivra le sort du traitement. Sauf pour le jour de carence où l'IFSE est suspendu.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, de congé paternité et d'autorisations spéciales d'absence (décès, naissance,...) : le montant de l'IFSE est maintenu intégralement
- En cas de congé longue maladie, grave maladie, longue durée, grève, sanction disciplinaire, le régime indemnitaire est suspendu pendant la durée du congé.

Partie 3 :

- Les absences seront décomptées dès le 1er jour ouvrable – base 260 jours (absences décomptées : nombre de jours ouvrables d'absences – base : 260 jours / absences non décomptées : accident du travail/trajet, congé légal, congé maternité et autorisations exceptionnelles d'absence) ➔ par exemple pour un agent en congé maladie 130 jours ouvrables il percevra 50% de sa part IFSE de « présentisme ». Cette part de l'IFSE sera versée mensuellement; la somme annuelle sera régularisée sur la paie de décembre (de l'année N) en cas d'absence à décompter.

❖ Modalités de versement de l'IFSE (partie 1 - partie 2 et partie 3) :

- L'IFSE est versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué au 01 janvier 2020
- Pour les titulaires et les stagiaires : le montant sera versé dès l'entrée en service
- Pour les contractuels : à partir de 3 mois d'ancienneté

C. Critères de modulation définis dans la collectivité

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.

<u>Critère professionnel 1</u>	<u>Critère professionnel 2</u>	<u>Critère professionnel 3</u>
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
Définition	Définition	Définition
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.
• Responsabilité d'encadrement • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	• Connaissances acquises (de niveau élémentaires à expertise) • Maîtrise d'un ou plusieurs logiciels • Habilitation • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Diversité des domaines de compétences • Niveau d'expertise	• Pénibilité physique • Risques d'accident • Vigilance • Responsabilité matérielle • Responsabilité financière • Relations internes • Relations externes (administrés, fournisseurs...) • Travail en extérieur

II. Complément Individuel Annuel (C.I.A) – variable (Annexe 2)

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'intéressé(e).

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximal.

Le compte-rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la manière de servir, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Les critères d'appréciation sont :

- ☞ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- ☞ Les compétences professionnelles et techniques ;
- ☞ Les qualités relationnelles ;
- ☞ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Monsieur Philippi demande si la mise en place de ce nouveau système impactera la masse salariale.

Monsieur le Président répond que le montant des primes et indemnités des agents sera maintenu, il n'y aura pas d'incidence pour les agents et la masse salariale.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par 37 pour et 1 contre, décide :

- ❖ **D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les principes définis ci-dessus et notamment sa décomposition en trois parties, applicable à compter du 01 janvier 2020**
- ❖ **De prévoir le Complément Individuel Annuel**
- ❖ **D'approuver les modalités d'application et de versement de ce nouveau régime indemnitaire telles que définies ci-dessus**
- ❖ **De mettre en œuvre la présente délibération à compter du 01 janvier 2020 pour les cadres d'emploi visés par la réglementation en vigueur**
- ❖ **De mettre en œuvre la présente délibération pour les cadres d'emplois des Ingénieurs (catégorie statutaire A) et Techniciens (catégorie statutaire B) dès la parution des arrêtés d'application**

III. ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE SOUSCRITE PAR LE CDG07

Délibération N°28/2019

Monsieur le Président donne la parole à Madame CHABAL qui explique que par délibération du 24 octobre 2018, le CDG07 s'est de nouveau engagé dans une démarche visant à faire bénéficier les collectivités du département de l'Ardèche qui le souhaitent d'une convention de participation au financement des garanties de protection sociale en matière de prévoyance pour leurs agents. Dans ce cadre, il a mis en œuvre une procédure de mise en

concurrence transparente et non discriminatoire, conformément au décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011. Cette procédure a fait émerger des offres économiquement les plus avantageuses garantissant la solidarité familiale et intergénérationnelle, ainsi que la meilleure réponse aux besoins très diversifiés des agents.

A l'issue de cette procédure, les employeurs de l'Ardèche ayant mandaté le CDG07 pour la conduire pour leur compte peuvent décider d'adhérer à la convention de participation conclue, dont la durée est de 6 ans.

Le Conseil d'administration du CDG 07, par sa délibération° 22/2019 en date du 18 septembre 2019, a autorisé Monsieur le Président du CDG07 à signer la convention de participation avec le titulaire retenu après avis du Comité Technique intervenu le 12 septembre 2019.

Conformément à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précité, les collectivités et établissements publics ne pourront adhérer à cette convention que par délibération, après signature d'une convention avec le CDG07.

Cette adhésion permettra aux collectivités et établissements publics signataires de faire bénéficier leurs agents de la convention de participation portée par le CDG07 en matière de protection sociale complémentaire pour le risque « prévoyance » aux conditions avantageuses conclues avec le titulaire.

Il convient de noter que si le CDG07 est garant du bon fonctionnement de cette convention, il ne jouera aucun rôle dans l'exécution de celles-ci. En outre, l'organe délibérant doit fixer le montant de la participation versée aux agents et se prononcer sur les modalités de son versement.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide :

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 susvisée et notamment son article 27,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la protection sociale complémentaire,

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre de gestion décidant l'engagement du CDG07 dans une démarche visant à conclure une convention de participation pour faire bénéficier les agents des collectivités de l'Ardèche qui le souhaitent de contrats ou règlements de protection sociale mutualisés,

Vu la délibération du Comité Syndical N°29/2018 du 05/12/2018 décidant de s'engager dans une démarche visant à conclure une convention de participation pour faire bénéficier ses agents d'une protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance et de confier la procédure de mise en concurrence nécessaire à la conclusion au CDG07,

Vu la délibération n°22/2019 du 18 septembre 2019 du CDG07 portant attribution d'un marché convention de participation prévoyance complémentaire – garantie maintien de salaire,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 12 septembre 2019,

Vu la délibération N°26/2012 du 13/12/2012 mettant en place une participation au contrat de prévoyance à compter du 01/01/2013,

Considérant l'intérêt pour le SICTOMSED d'adhérer à la convention de participation en prévoyance pour ses agents,

Article 1 : d'approuver la convention d'adhésion à intervenir en application de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 avec le CDG07 et d'autoriser le Président à la signer,

Article 2 : d'adhérer à la convention de participation portée par le CDG07 pour le risque « prévoyance » : choix 2 avec couverture du régime indemnitaire,

Article 3 : de fixer le montant de la participation financière du syndicat à 8.56 euros par agent et par mois pour le risque « prévoyance ». Cette somme sera proratisée en fonction du temps de travail,

Article 4 : de verser la participation financière fixée à l'article 3 aux agents titulaires et stagiaires du syndicat en position d'activité, aux agents contractuels qui adhéreront au contrat conclu dans le cadre de la convention de participation du CDG07.

Article 5 : la participation visée à l'article 3 est versée mensuellement directement aux agents

Article 6 : de choisir, pour le risque « prévoyance » le niveau de garantie suivant la formule 2 : incapacité de travail : Indemnités journalières et invalidité avec Régime indemnitaire. Maintien plafonné à 90 % de la rémunération indiciaire nette.

Article 7 : d'approuver le taux de cotisation fixé à 1.49 % pour le risque prévoyance et d'accepter que ce taux soit contractuellement garanti sur les trois premières années de la convention et qu'à partir de la quatrième année celui-ci pourra, en cas de déséquilibre financier, augmenter plafonné à 3%.

IV. INDEMNITES DE CONSEIL 2019

Délibération N°29/2019

Monsieur le Président présente le montant des indemnités de conseil allouées aux Comptables du Trésor chargés des fonctions de receveurs des communes et Etablissements Publics Locaux pour la gestion 2019 :

- Mme VAZQUEZ : 10 mois
- Mme FORNS LAURENT : 2 mois

	Mireille VAZQUEZ	Laurence FORNS LAURENT
Indemnité de conseil	512.73 €	102.55 €
Indemnité de confection de budget	0.00 €	0.00 €
Retenue CSG	46.34 €	9.26 €
Retenue RDS	2.51 €	0.50 €
Montant net à reverser	463.88 €	92.79 €

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide d'accorder les indemnités de conseil à Madame Mireille VAZQUEZ et Madame Laurence FORNS LAURENT comme définie dans le tableau ci-dessus.

V. REDEVANCE SPECIALE BUDGET ANNEXE

Délibération N°30/2019

Monsieur le Président explique qu'à la suite d'une demande d'un industriel pour la location de conteneurs aériens et suite au changement concernant le traitement du bois A/B et déchets verts, il convient de mettre à jour la redevance spéciale :

	TARIFS 2019 /2020 - HT en euros
Tarifs des locations	
Location mensuelle d'un conteneur aérien de 5m3	24.33 €/mois
Location mensuelle d'un conteneur aérien de 4m3	17.13 €/mois

	TARIFS 2019 /2020 - HT en euros
Tarifs Bois A / Bois B / déchets verts - avec broyage	
Transport et traitement du Bois A - avec broyage	48.96 €/Tonne
Transport et traitement du Bois B - avec broyage	98.18 €/Tonne
Transport et traitement déchets verts - avec broyage	69.00 €/Tonne
Tarifs Bois A / Bois B / déchets verts - sans broyage	
Transport et traitement du Bois A – sans broyage	182.72 €/Tonne
Transport et traitement du Bois B - sans broyage	129.62 €/Tonne
Transport et traitement des déchets verts – sans broyage	128.76 €/Tonne

Monsieur DESMARIES explique que nous mettons deux tarifs pour le Bois A / Bois B et déchets verts :

- Avec broyage : les déchets sont broyés par notre prestataire qui doit terminer son activité fin décembre 2019
- Sans prétraitement : dans l'attente de recevoir la pelle de manutention, nous devons évacuer les déchets sans prétraitement ce qui implique des voyages avec peu de tonnage d'où l'augmentation du coût à la tonne

Monsieur BLACHIER demande comment le SICTOMSED va collecter les conteneurs de DIB.

Monsieur DESMARIES répond que nous collecterons les conteneurs avec notre camion grue au même tarif que la collecte des bennes de 30 m3. Le DIB ne sera pas mélangé aux OMR. A savoir que les industriels concernés sont proches du SICTOMSED.

Monsieur BERRY demande le tarif des locations de benne de 30 m3

Monsieur DESMARIES répond que le tarif est de 71.39 €/mois/HT

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, décide d'appliquer les modifications de la redevance spéciale (budget annexe) telles que définies dans le tableau ci-dessus.

VI. LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2020

Monsieur le Président explique que le Budget Général 2019 laisserait apparaître un excédent en fonctionnement et en investissement sauf imprévu en fin d'année. Les orientations budgétaires proposées pour 2020 sont les suivantes :

❖ Fonctionnement Dépenses :

- Grâce aux investissements réalisés par le SICTOMSED pour faciliter le geste du tri, la participation versée au SYTRAD devrait baisser d'environ 50 000.00 € (participation basée sur les tonnages d'Ordures Ménagères Résiduelles). La mise en place de notre projet pour moderniser la pré-collecte et collecte des déchets ménagers a permis d'améliorer considérablement le tri sélectif (base : 1^{er} semestre 2019) :

- Les Ordures Ménagères Résiduelles : -33%
- Fibreux : + 81 %

- Non fibreux : + 133.60 %
- Verre : + 24.20 %
- Déchèterie : +17.20 %
- Augmentation du traitement de l'amiante : + 10 000.00 €
- Augmentation du traitement déchets verts / Bois A et Bois B : suite à l'arrêt de l'entreprise Merland (broyage des déchets verts/Bois A et Bois B et transport et traitement du Bois A et des déchets verts), il sera proposé de réorganiser le service en investissant dans une pelle de manutention
- Evolution des salaires (Augmentation des charges patronales, des indices) : + 1.50%
- Evolution des charges à caractère général : + 1.50 %
- Nettoyage des colonnes

☒ Fonctionnement recettes :

➤ Baisse des recettes filières pour le tri sélectif : les perturbations sur les marchés des Papiers Cartons Non Complexés (PNCN) à recycler ont entraîné un fort repli de leurs prix. Les experts ne prévoient pas d'amélioration à court terme. Lors de la signature du contrat CITEO, le SYTRAD avait choisi l'option avec des prix planchés minimum garantis. Compte tenu du caractère durable de la situation, REVIPAC a demandé à CITEO une adaptation de sa convention à compter du 01/01/2020, afin de supprimer de ses contrats PCNC la clause concernant les prix planchers. Nous avons également une baisse sur la vente des autres matériaux (ferrailles, cartons, plastiques)

☒ Investissement dépenses TTC (Budget Général + Budget annexe)

- Aménagement PAV : 20 000.00 €
- Outillage : 10 000.00 €
- Aménagement siège social : 15 000.00 €
- Conteneurs : 17 000.00 €
- Bennes : 20 000.00 €
- Véhicule pour l'entretien des PAV : 18 000.00 €
- Pelle de manutention : 300 000.00 €

☒ Investissement recettes

- Virement de la section de fonctionnement et emprunts (à définir suivant les résultats)

VII. DECISIONS PRISE PAR LE PRESIDENT

- Signature du marché à procédure adaptée « Traitement des déchets industriels banals issus des ménages et des industriels – Traitement des Ordures Ménagères Résiduelles » pour l'année 2020 avec VEOLIA – ONYX ARA (CSDU à Chatuzange le Goubet).

	Tarif unique 2020 – HT/Tonne	Pour information Tarif unique 2019 - HT
Coût à la Tonne hors Taxe Général des Activités Polluantes	74.00 €	69.00 €
TGAP à la Tonne	25.00 €	24.00 €

➤ Signature du marché à procédure adaptée « Transport des déchets vers les centres de traitement conditionnés par le SICTOMSED en caissons ou bennes de 30 m3 » pour l'année 2020 avec l'Entreprise ROCHE FRERES.

RESULTATS	Tarifs 2020	Pour information 2019
Montant H.T. €/km	4.496 €	5.148 €

VIII. INFORMATIONS DIVERSES

❖ Communication sur les camions de collecte

Monsieur le Président rappelle qu'il avait été proposé lors du Comité Syndical du 04 septembre 2019 de réaliser des peintures manuelles sur les camions de collecte. Compte tenu des dépenses supplémentaires pour 2020 (amiante, déchets verts, ...), de la baisse des recettes filières pour la reprise des matériaux et n'étant pas une nécessité pour le service, le projet est reporté.

❖ Dalles bacs OM

Monsieur DESMARIES indique qu'une grande partie des dalles des bacs OM a été enlevée, l'opération devrait se terminer fin décembre. Ces dalles ont été valorisées par l'entreprise FAURIE (concassage) à un coût de traitement à 0.00 €/Tonne.

❖ Amiante

La mise en place du nouveau système de collecte prendra effet au 2^{ème} semestre 2020. Une lettre d'information sera envoyée aux administrés pour expliquer la procédure à suivre.

❖ Conteneurs carton

La livraison des conteneurs est prévue le 12 décembre 2019, l'installation se fera d'ici fin décembre 2019.

❖ Elagage des arbres

Monsieur DESMARIES rappelle que suite au manque d'élagage des arbres, les camions de collecte rencontrent des problèmes sur certaines routes communales et départementales (panne, casse du matériel).

❖ Prochain Comité Syndical

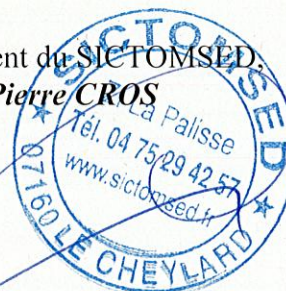
Monsieur le Président informe que le prochain Comité Syndical se déroulera le 05 février 2020.

L'ordre du jour étant terminé, la séance est levée à 19h30

Le secrétaire de séance,
André FOUREZON



Le Président du SICTOMSED,
Pierre CROS



Annexe 1 - Tableau récapitulatif de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Catégorie statutaire	Groupe de fonctions	Dans chaque Groupe 3 familles de Critères réglementaires - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières permettent une modulation. Critères de modulation définis dans la collectivité. (Voir page suivante)	Détail de l'IFSE				Montants annuels	
			A	B	C	= A + B + C		
			IFSE Part- fonctionnelle liée au poste	IFSE Part fonctionnelle liée à l'expérience professionnel le, la technicité, l'expertise	IFSE Part liée au présentéisme	Total IFSE	Montant minimal	Montant maximal Plafonds indicatifs réglementaires
A	Fonctions définies dans la collectivité, en référence à l'organigramme, utilisant la méthode de hiérarchisation des postes. (le décret prévoit au maximum 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C). Si vous optez pour une méthode différente, par exemple celle de cotation des postes, fournir votre grille de cotation).							
	<i>Direction de la collectivité</i> <i>G Management, pilotage de projet, encadrement</i>	❖ Responsabilité d'encadrement ❖ Responsabilité de coordination et de projet ❖ Ampleur du champ d'action ❖ Maîtrise d'un ou plusieurs logiciels ❖ Autonomie ❖ Initiative ❖ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets ❖ Diversité des domaines de compétences ❖ Responsabilité technique / financière ❖ Relations internes et externes ❖ Grande disponibilité ❖ Charge de travail importante ❖ Travail avec les élus	17 475 €	17 475 €	1 260 €	36 210 €	1 260 €	36 210 €

Annexe 1 - Tableau récapitulatif de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

B	G 1	<i>Direction de la collectivité</i> <i>Management, encadrement, pilotage, mise en œuvre, contrôle et suivi des projets</i>	❖ Responsabilité d'encadrement ❖ Responsabilité de coordination et de projet ❖ Ampleur du champ d'action ❖ Maîtrise d'un ou plusieurs logiciels ❖ Autonomie ❖ Initiative ❖ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets ❖ Diversité des domaines de compétences ❖ Responsabilité technique / financière ❖ Relations internes et externes ❖ Grande disponibilité ❖ Charge de travail importante ❖ Travail avec les élus	8 110 €	8 110 €	1 260 €	17 480 €	1 260 €	17 480 €
	G 2	<i>Responsable de service</i> <i>Poste d'instruction avec expertise, pilotage, suivi et gestion de projet</i>	❖ Responsabilité de coordination et de projet ❖ Maîtrise d'un ou plusieurs logiciels ❖ Autonomie ❖ Initiative ❖ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets ❖ Diversité des domaines de compétences ❖ Responsabilité financière et/ou technique ❖ Relations internes et externes ❖ Disponible ❖ Travail avec les élus	7 380 €	7 375 €	1 260 €	16 015 €	1 260 €	16 015 €
	G 3	<i>Assistant(e) de direction administrative et/ou technique</i> <i>Compétences particulières dans un domaine spécifique</i>	❖ Responsabilité administrative et/ou technique ❖ Accueil administrés ❖ Connaissances particulières liées au domaine d'activité ❖ Maîtrise de plusieurs logiciels ❖ Autonomie ❖ Initiative	6 695 €	6 695 €	1 260 €	14 650 €	1 260 €	14 650 €

Annexe 1 - Tableau récapitulatif de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Annexe 2 – Tableau récapitulatif du Complément Individuel Annuel

Catégorie statutaire	Groupes	Critères de modulation du C.I.A	Montants annuels dans la collectivité		PLAFONDS indicatifs réglementaires
			Montant minimal	Montant maximal	
A	G1	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	6 390 €	6 390 €
B	G1	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	2 380 €	2 380 €
	G2	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	2 185 €	2 185 €
	G3	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	1 995 €	1 995 €
C	G1	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	1 260 €	1 260 €
	G2	☞ les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ; ☞ les compétences professionnelles et techniques ; ☞ les qualités relationnelles ; ☞ la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. ☞ Participation à un projet particulier ☞ Investissement personnel	0 €	1 200 €	1 200 €