



## COMPTE RENDU DE SEANCE

### Comité Syndical du 28 Juin 2021

L' an 2021 et le 28 Juin à 18 heures , le Comité Syndical du SMIPE Val Touraine Anjou, régulièrement convoqué , s' est réuni au nombre prescrit par la loi , dans le lieu habituel de ses séances ,COM COM TOVAL - 2 rue des Sablons - 37340 CLERE LES PINS sous la présidence de  
DUPONT Xavier Président

**Présents** : M. DUPONT Xavier, Président, Mmes : CARRE Lucette, HALABI Emilie, HASCOET Christine, LAURENS DE WARU Véronique, MORIN Sandrine, MUREAU Nicole, MM : ADIEN Frédéric, AUBERT Christophe, BARBIER Alain, BETTE Thierry, BOIRON Gregory, BREANT Eric, CHAPIN Bernard, CLEMENT Frédéric, COUSSEAU Pascal, DE CHAMPS Hubert, GONTHIER Daniel, HUENGES Wolfgang, LE DORVEN Géraud, MEUNIER Daniel, PLANTIER Patrick, PUJOLLE Daniel, QUEUDEVILLE Jacques, RIMBAULT Patrick, ROBUCHON Christian, SORIN Jean Paul, TISON Jean-Pierre, VEAUUVY Nicolas  
Suppléant(s) : LAURENS DE WARU Véronique (de M. TROLONG BAILLY Jean Philippe), MM : GONTHIER Daniel (de M. PONSARD Patrice)

Excusé(s) : Mme HUET Jeanine, MM : ALLAIRE Dominique, BERGER Sébastien, GRANDEMANGE François, PONSARD Patrice

Absent(s) : Mme DE ARAUJO Marie Sabine, MM : DELAUNAY Dominique, GAUTHIER Jean Claude, TROLONG BAILLY Jean Philippe

#### **Nombre de membres**

- Afférents au Comité Syndical : 36
- Présents : 29

**Date de la convocation** : 21/06/2021

**Date d'affichage** :

#### **Acte rendu exécutoire**

après dépôt en Sous-Préfecture de CHINON  
le :

et publication ou notification  
du :

**A été nommé(e) secrétaire** : M. BETTE Thierry

#### **Objet(s) des délibérations**

### SOMMAIRE

- GESTION DES DECHETS VERTS  
DECHETERIE DE SAVIGNE SUR LATHAN ET SAINT LAURENT DE LIN - 2021/06/207
- DECISION MODIFICATIVE - 2021/06/208
- MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL DU SMIPE - 2021/06/209
- TABLEAU DES EFFECTIFS - AVANCEMENT DE GRADE - 2021/06/210
- R.I.F.S.E.E.P. - 2021/06/211
- RAPPORT ANNUEL - ANNEE 2020 - 2021/06/212



➤ **GESTION DES DECHETS VERTS  
DECHETERIE DE SAVIGNE SUR LATHAN ET SAINT LAURENT DE LIN**

réf : 2021/06/207

Monsieur le Président expose à l'assemblée, le projet de signer un contrat de partenariat pour la gestion des transferts des déchets verts venant des déchèteries de Saint Laurent de Lin et de Savigné sur Lathan.

Il s'agit d'une exploitation tenue par Rémi POIRIER lieu-dit « la Brosse » - 49490 MEIGNÉ LE VICOMTE qui vise à valoriser nos déchets verts en soutenant une agriculture durable.

La prise en charge de broyage des déchets verts serait de 15€ la tonne pour un tonnage annuel de 800 tonnes comprenant les deux sites (Savigné sur Lathan + Saint Laurent de Lin).  
Le coût de transport est de 3€ du kilomètre parcouru.

**Le comité Syndical,**

**EMET** un avis favorable,

**VALIDE** la signature de la convention et de l'ensemble des pièces justificatives

A l'unanimité (pour : 29 contre : 0 abstentions : 0)

➤ **DECISION MODIFICATIVE**

réf : 2021/06/208

Monsieur le Président informe les membres du Comité Syndical, qu'il convient de réaliser une Décision Modificative permettant d'honorer les dépenses suivantes.

DM 1 BP 2021		
SECTION DE FONCTIONNEMENT		
	RECETTES	DEPENSES
<b>67 Charges exceptionnelles</b>		
673 - Titres annulés (sur exercices antérieurs)		3 000,00 €
65888 - Autres charges diverses de gestion courante (papiers écoles)		2 000,00 €
<b>Equilibre</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

**Le Comité Syndical,**

**AUTORISE** à valider cette décision modificative.

A l'unanimité (pour : 29 contre : 0 abstentions : 0)

➤ **MISE EN PLACE DU REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL DU SMIFE**

réf : 2021/06/209

Vu le Code Général des collectivités,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations de 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°85-603 du 10 juin 2005 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale,

Considérant la nécessité pour le SMIFE VAL TOURAINE ANJOU de se doter d'un règlement intérieur (annexé à la présente délibération) précisant un certain nombre de règles, principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services,

Considérant que le projet de règlement intérieur du personnel soumis à à l'examen du comité technique a pour ambition de garantir un traitement équitable des agents et faciliter l'application des règles et prescriptions édictées par le statut de la Fonction Publique Territoriale,

Ce règlement annexé fixe notamment :

- 1<sup>ère</sup> partie : le cadre réglementaire des agents publics
- 2<sup>ème</sup> partie : l'organisation au travail



- 3<sup>ème</sup> partie : l'hygiène et la sécurité
- 4<sup>ème</sup> partie : entrée en vigueur et modification du présent règlement intérieur

Le Comité Technique et le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail du Centre de Gestion d'Indre et Loire ont été sollicités et ont émis un avis favorable lors de sa séance du 10/06/2021.

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,**

**ADOpte** le présent règlement du personnel

**DIT** que le présent règlement intérieur entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021

**DECIDE** de communiquer ce règlement à tout agent de la collectivité.

**PRECISE** que ce règlement, qui servira de base pour toutes contestations ou réclamations des agents, fera l'objet d'un affichage au sein de tous les sites d'exploitation du Syndicat.

**DONNE** tout pouvoir à Monsieur le Président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en oeuvre de la présente délibération

A l'unanimité (pour : 29 contre : 0 abstentions : 0)

➤ **TABLEAU DES EFFECTIFS - AVANCEMENT DE GRADE**

réf : 2021/06/210

Monsieur le Président précise qu'il convient de se prononcer, pour la transformation du poste suivant, compte tenu :

- D'un avancement de grade au titre de l'année 2021
- 1 poste d'adjoint administratif territorial => 1 poste d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe

**Le Comité Syndical,**

**EMET** un avis favorable à la modification du tableau des effectifs à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

A l'unanimité (pour : 29 contre : 0 abstentions : 0)

➤ **R.I.F.S.E.E.P.**

réf : 2021/06/211

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 application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

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

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

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

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ingénieurs territoriaux ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux ;

Vu la délibération n° 2625/2019 du 1<sup>er</sup> juillet 2019 portant approbation du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP ;

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant qu'il convient d'actualiser la délibération n°2020/09/173 du 8 septembre 2020 portant approbation du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parts, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement et à la manière de servir ;

Le Président rappelle à l'assemblée qu'une délibération a déjà été prise pour la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel lors du Comité Syndical du 8 septembre 2020

Cependant, il est nécessaire de procéder à une mise à jour de celle-ci afin de réévaluer les plafonds annuels retenu par rapport aux plafonds de l'Etat.

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

## CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

### I. Rappel du principe

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

### II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les Adjoints Administratifs
- Les Adjoints Techniques
- Les Rédacteurs
- Les Techniciens

### III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée 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 ces plafonds. Chaque emploi du SMIPE VAL TOURAINE ANJOU est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

#### Catégorie B – Filière TECHNIQUE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)
Groupe 1	Responsable des Services Techniques	17 480.00 €	17 480.00 €
Groupe 2	Adjoint au Responsable des Services Techniques	16 015.00 €	16 015.00 €

**Catégorie B – Filière ADMINISTRATIVE**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)
Groupe 1	Directeur des Services	17 480.00 €	17 480.00 €
Groupe 2	Adjoint au Responsable de la structure Assistant de Direction	16 015.00 €	16 015.00 €

**Catégorie C – Filière TECHNIQUE**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)
Groupe 1	Responsable d'un site d'exploitation	11 340.00 €	11 340.00 €
Groupe 2	Agent d'exécution technique	10 800.00 €	10 800.00 €

**Catégorie C – Filière ADMINISTRATIVE**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE (en €)	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (indicatif)
Groupe 1	Responsable d'un Service Assistant de Direction Gestionnaire paie / RH	11 340.00 €	11 340.00 €
Groupe 2	Agent de gestion administrative	10 800.00 €	10 800.00 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

**IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :**

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'expertise



Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
3. au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III. de la présente délibération.

#### **V. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

Il est mis en place des critères de modulation du régime indemnitaire en fonction de l'absentéisme sur la base suivante :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué :

- Congés de maladie ordinaire : Aurons un impact sur le régime indemnitaire les arrêts de maladie ordinaire suivants :
  - Lorsque l'agent aura eu plus de trois arrêts de maladie ordinaire au cours de l'année civile (quel que soit le nombre de jours d'arrêt), il sera prélevé à compter du 4<sup>ème</sup> arrêt de travail d'1/30<sup>ème</sup> du régime indemnitaire mensuel par jour d'absence.  
  
Afin de ne pas pénaliser les agents hospitalisés, les jours d'hospitalisation ne seront pas pris en compte dans le calcul.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### **VI. Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.  
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

---

## **CHAPITRE 2 – DETERMINATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE LIÉ À L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIÈRE DE SERVIR (C.I.A.)**

### **I. Le principe :**

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

### **II. Les bénéficiaires :**

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

### **III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :**

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- La valeur professionnelle,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail).

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

**Catégorie B – Filière TECHNIQUE**

(dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
TECHNICIENS		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (à titre indicatif)
Groupe 1	2 380.00 €	2 380.00 €
Groupe 2	2 185.00 €	2 185.00 €

**Catégorie B – Filière ADMINISTRATIVE**

(dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
REDACTEURS		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (à titre indicatif)
Groupe 1	2 380.00 €	2 380.00 €
Groupe 2	2 185.00 €	2 185.00 €

**Catégorie C - Filière TECHNIQUE**

(dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
ADJOINTS TECHNIQUES		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (à titre indicatif)
Groupe 1	1 260.00 €	1 260.00 €
Groupe 2	1 200.00 €	1 200.00 €

**Catégorie C - Filière ADMINISTRATIVE**

(dans la limite fixée au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)	
ADJOINTS ADMINISTRATIFS		
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	Montant plafond à l'Etat (en €) (à titre indicatif)
Groupe 1	1 260.00 €	1 260.00 €
Groupe 2	1 200.00 €	1 200.00 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant.  
Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

**IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.  
Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

**V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :**

Il est mis en place des critères de modulation du régime indemnitaire en fonction :

- de l'absentéisme dans les mêmes conditions prévues pour l'I.F.S.E. (chapitre 1 article 5).
- De la manière de servir défavorable par rapport aux objectifs constatés et consignés dans le compte rendu lors de l'entretien professionnel annuel.

**CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES**

Cette délibération abroge les délibérations antérieures susvisées, relatives au régime indemnitaire.

**CHAPITRE IV – DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Tableau figurant en annexe de la délibération

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	TOTAL RIFSEEP
Techniciens Catégorie B	G1	Responsable des Services Techniques	17 480.00 €	2 380.00 €	19 860.00 €
	G2	Adjoint au Responsable des Services Techniques	16 015.00 €	2 185.00 €	18 200.00 €
Rédacteurs Catégorie B	G1	Directeur des Services	17 480.00 €	2 380.00 €	19 860.00 €
	G2	Adjoint au Responsable de la structure Assistante de Direction	16 015.00 €	2 185.00 €	18 200.00 €
Adjoints Administratifs Catégorie C	G1	Responsable d'un Service Assistant de Direction Gestionnaire Paie R.H.	11 340.00 €	1 260.00 €	12 600.00 €
	G2	Agent de gestion administrative	10 800.00 €	1 200.00 €	12 000.00 €
Adjoints Techniques Catégorie C	G1	Responsable d'un site d'exploitation	11 340.00 €	1 260.00 €	12 600.00 €
	G2	Agent d'exécution Technique	10 800.00 €	1 200.00 €	12 000.00 €

**Le Comité Syndical,**

**VALIDE** le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.

**AUTORISE** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.

**ABROGE** la délibération en date du 8 septembre 2020.

De **PRÉVOIR** et **d'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au chapitre 012.

A l'unanimité (pour : 29 contre : 0 abstentions : 0)



➤ **RAPPORT ANNUEL - ANNEE 2020**  
réf : 2021/06/212

Conformément à l'article L.5211-39 du Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur le Président présente le Rapport Annuel sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets ménagers, pour l'année 2020.

Ce rapport étant destiné à présenter une vue globale du fonctionnement du service de gestion des déchets ainsi que les indicateurs techniques.

**Le Comité Syndical,**

**VALIDE** ce document

A l'unanimité (pour : 28 contre : 0 abstentions : 0)

Questions diverses :

Complément de compte-rendu:

Séance levée à: 19h40

En mairie, le 30/06/2021  
Le Président



