République Française
Département Indre-et-Loire
SMIPE VAL TOURAINE ANJOU

COMPTE RENDU DE SEANCE

Comite Syndical du 22 Mai 2019

L' an 2019 et le 22 Mai 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 ,Siège administratif - 1, Impasse Clé des Champs à BOURGUEIL 37140 sous la présidence de
BOUCHER Yves Président

Présents : M. BOUCHER Yves, Président, Mmes : CALONNE Josette, HOTTON Anne, JOULIN Edith, MARAIS Marylène, PELLETIER Christiane, PRATS Sylvie, MM : ALLAIRE Dominique, BARRY Philippe, BEAUJEAN Alain, DELAUNAY MICHEL, DELAUNAY Willy, DUFRESNE Jean, GALET Philippe, GRANDEMANGE François, GUIET Patrick, HARRAULT Jérôme, LECHAT Michel, NIVAULT Stéphane, PERON Jean-Michel, PERROUX Joël, PLANTIER Patrick, ROUCHER Pierre, SOUCHU Christian, THIBAULT Joël, TISON Jean-Pierre, VAUSSOUE Bernard

Suppléant(s) : Mmes : JOULIN Edith (de Mme PETERS Nathalie), PRATS Sylvie (de Mme BERTRAND Béatrice), MM : ALLAIRE Dominique (de M. PAVAN Lionel), GUIET Patrick (de M. GARRIDO Thierry), ROUCHER Pierre (de M. BERTIN Guy), SOUCHU Christian (de M. BOISDRON Claude), THIBAULT Joël (de Mme CRESSON Solange)

Excusé(s) : Mmes : BERTRAND Béatrice, CRESSON Solange, PETERS Nathalie, MM : BERGER Sébastien, BERNARD François, BERTIN Guy, BOISDRON Claude, BOURREAU CHRISTIAN, GARRIDO Thierry, GIRARD Dominique, PIEDOUE Jacques, VASSEUR Pierre

Absent(s) : Mmes : GERMAIN Sophie, SAINT-MARC BOIREAU Karine, MM : CESBRON Michel, CHEVALIER Geoffroy, GAIGNON Christophe, HABERT PIERRE, HENRY Patrice, MOLESINI Cyril, NEVOIT Patrick, PAVAN Lionel

Nombre de membres
- Afférents au Comité Syndical : 42
- Présents : 27

Date de la convocation : 06/05/2019
Date d'affichage :

Acte rendu executoire
après dépôt en Sous-Préfecture de CHINON
le : 24/05/2019

et publication ou notification
du :

SOUS-PRÉFECTURE DE CHINON
27 MAI 2019
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
(Loi du 2 Mars 1982)

A été nommé(e) secrétaire : M. LECHAT Michel

Objet(s) des délibérations

SOMMAIRE

- **VALORISATION ÉNERGÉTIQUE DES DÉCHETS DU SIVERT**
Actualisation du coût de traitement au 1er mars 2019 - 2019/05/121
- **CONVENTION AVEC ECO DDS - DÉCHETS DIFFUS SPÉCIFIQUES**
Renouvellement agrément à compter du 11 mars 2019 - 2019/05/122
- **PERSONNEL - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS AU 1ER JUIN 2019 - 2019/05/123**
- **R.I.F.S.E.E.P. - 2019/05/124**
- **DÉCISION MODIFICATIVE - 2019/05/125**
- **RAPPORT ANNUEL - ANNÉE 2018 - 2019/05/126**

Réf : 2019/05/121
VALORISATION ÉNERGÉTIQUE DES DÉCHETS DU SIVERT
Actualisation du coût de traitement au 1er mars 2019

Monsieur le Président soumet à l'assemblée, une actualisation du coût du traitement des ordures ménagères et des encombrants qui sont acheminés vers l'Unité de Valorisation Énergétique du SIVERT à Lasse (49).

Cette actualisation, conforme à la convention d'exploitation passée entre le SIVERT et la SAVED est de l'ordre de 2.92%.

A compter du 1er mars 2019, une actualisation des coûts a eu lieu, par conséquent le tarif facturé pour le traitement des ordures ménagères et des encombrants est de 65.57 euros H.T.

Le Comité Syndical,

EMET un avis favorable à l'actualisation de ces coûts
CONSTATE la dépense à l'article 6288 du budget

A l'unanimité (pour : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Réf : 2019/05/122
CONVENTION AVEC ECO DDS - DÉCHETS DIFFUS SPÉCIFIQUES
Renouvellement agrément à compter du 11 mars 2019

Monsieur le Président informe l'assemblée, que l'éco organisme Eco DDS (Déchets Diffus Spécifiques des ménages), dont la mission est d'organiser la collecte sélective des DDS ménagers et leur traitement à l'échelle nationale avait perdu son agrément au 31 décembre dernier.

En effet, depuis septembre dernier, l'éco organisme était en attente du renouvellement de son agrément. Celui-ci a été validé le 11 mars dernier pour une durée de 6 ans.

De ce fait, toutes les conventions ont pris fin au 31 décembre 2018, et une nouvelle convention doit être signée entre ECO DDS et le SMIPE avant le 30 juin prochain.

Monsieur le Président souhaite que le comité lui donne l'autorisation de signer la nouvelle convention avec EcoDDS dont voici les principales conditions :

- Durée : indéterminée tant qu'EcoDDS est titulaire de manière continue d'un agrément.

- Engagement du SMIPE: collecter séparément et remettre à EcoDDS (ou tout tiers diligenté par ce dernier), les DDS apportés selon les règles fixées par l'éco-organisme Le SMIPE ne collectera pour le compte d'EcoDDS que les apports ménagers, et si elle accepte les déchets des professionnels, les seuils de l'arrêté produits pour les catégories 3,6, 7, 8,9 et 10 feront foi. Pour les catégories 4 et 5 (produits d'adhésions, d'étanchéité, de réparation, produits de traitement, de revêtements des matériaux et

produits de préparation de surface), Le SMIPE devra ne prendre que les apports concernant les ménages.

- Engagements de l'éco organisme:
    - Mise à disposition des contenants gratuitement pour la collecte séparée des déchets,
    - Mise à disposition d'un kit de communication.
    - Prise en charge en nature de la formation des agents de déchetterie.
    - Engagement à procéder à l'enlèvement des contenants.
    - Soutiens financiers :
        - *Part fixe : 686 euros*
        - *Part variable en fonction de la quantité de DDS ménagers collectés sur une année civile*
        - *Communication locale : 0,03 euros/habitant*
        - *Prise directe des contrats opérateurs*
        - *Formation des agents de déchetterie*

Le comité Syndical,

EMET un avis favorable à l'adhésion auprès d'ECO DDS

VALIDE la signature de l'ensemble des pièces justificatives de cette convention

A l'unanimité (pour : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Réf : 2019/05/123
PERSONNEL - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS AU 1ER JUIN 2019

Monsieur le Président précise qu'il convient de se prononcer, pour la modification du tableau des effectifs de la manière suivante :

Création d'un poste (administratif), compte tenu de la mise en disponibilité d'un agent depuis le 1er avril dernier.

- 1 poste de Rédacteur

Le Comité Syndical,

AUTORISE à émettre un avis favorable à la modification du tableau des effectifs au titre de l'année 2019

A l'unanimité (pour : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Réf : 2019/05/124
R.I.F.S.E.E.P.

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 6 octobre 2017.

Cependant, il est nécessaire de procéder à une mise à jour de celle-ci afin d'y intégrer la catégorie B et les corps d'emplois correspondants.

Pour rappel, le RIFSEEP se compose :
- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- d'un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

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

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

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*	**5 000.00 €**	**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.

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 : Auront 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 4ème arrêt de travail d'1/30ème 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 COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE 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

(dans la limite fixée au 1er 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 REDACTEURS	**Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)**	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	**1 500.00 €**	**18 980.00 €**
Groupe 2	**1 000.00 €**	**17 015.00 €**

Catégorie C

(dans la limite fixée au 1er 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 ADJOINTS ADMINISTRATIFS	**Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)**	
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 1	**1 000.00 €**	**12 340.00 €**
Groupe 2	**500.00 €**	**5 500.00 €**

Catégorie C

(dans la limite fixée au 1er 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 ADJOINTS TECHNIQUES	**Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)**	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)	**Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (en €)**
Groupe 2	**500.00 €**	**5 500.00 €**

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 1er juin 2019.

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
Rédacteurs Catégorie B	G1	Directeur des Services	17 480.00 €	1 500.00 €	**18 980.00 €**
	G2	Adjoint au Responsable de la structure Assistante de Direction	17 480.00 €	1 000.00 €	**18 480.00 €**
Adjoints Administratifs Catégorie C	G1	Responsable d'un Service Assistant de Direction Gestionnaire Paie R.H.	11 340.00 €	1 000.00 €	**12 340.00 €**
	G2	Agent de gestion administrative	5 000.00 €	500.00 €	**5 500.00 €**
Adjoints Techniques Catégorie C	G2	Agent d'exécution Technique	5 000.00 €	500.00 €	**5 500.00 €**

Le Comité Syndical,

VALIDE le nouveau régime indeminitaire 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 4 octobre 2017.

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

A l'unanimité (pour : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Réf : 2019/05/125
DÉCISION MODIFICATIVE

Monsieur le Président informe les membres du Comité Syndical que pour réaliser un ajustement, il convient de réaliser une Décision Modificative permettant d'honorer les dépenses prévues.

DM 1 BP 2019

SECTION DE FONCTIONNEMENT	RECETTES	DEPENSES
Chapitre 65		
6542 - créances éteintes		1 500,00 €
022 - Dépenses imprévues		-1 500,00 €
SECTION D'INVESTISSEMENT	**RECETTES**	**DEPENSES**
2033 Frais d'insertion pour marché public		1 500,00 €
op 41 - Acquisition véhicule		-1 500,00 €
2188 Acquisition bacs roulants Redevance Spéciale et/ou point regroupement		7 000,00 €
op 41 - Acquisition véhicule		-7 000,00 €
2181 op 53 - Déchèterie de Benais		
Signalétique extension déchèterie et matériauthèque		8 500,00 €
Chalet pour matériauthèque		1 000,00 €
op 41 - Acquisition véhciules		-9 500,00 €
Equilibre	**0,00 €**	**0,00 €**

Le Comité Syndical,

AUTORISE à valider cette décision modificative

A l'unanimité (pour : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Réf : 2019/05/126
RAPPORT ANNUEL - ANNÉE 2018

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 2018.

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 : 27 contre : 0 abstentions : 0)

Séance levée à: 19:30

A Bourgueil, le 23/05/2019
Le Président, Yves BOUCHER

Syndicat Mixte Intercommunal du Val Touraine Anjou Bourgueil Protection Environnement

SOUS-PRÉFECTURE DE CHINON
27 MAI 2019
CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
(Loi du 2 Mars 1982)