



COMITÉ SYNDICAL DU 24 JUIN 2022

Le comité syndical a été convoqué le 17 juin 2022

Nombre de délégués syndicaux en exercice : 16

Nombre de présents : 13

Nombre de pouvoirs : 0

Nombre de voix délibératives : 73

Membres titulaires présents :

Messieurs et Madame Philippe ARIES, Fabrice BOUCHUT, François DRIOL, Julien DUCHÉ, Joël EPINAT
Pierre GIRAUD, Christian JULIEN, Nicole PEYCELON, Georges ROCHETTE, Alain VIRICEL, Patrick WETTA.

Membres titulaires absents représentés :

Monsieur Jean-François RASCLE est représenté par Monsieur Christian BLANCHARD
Monsieur Yannick JARDIN est représenté par Monsieur René CHAVAS.

Membres titulaires absents excusés :

Messieurs Bernard CHAVEROT, Pierre DREVET, Yannick JARDIN, Jean-François RASCLE.

Membres titulaires absents :

Membres suppléants présents :

Pouvoirs :

Secrétaire de séance : Monsieur Julien DUCHÉ

La séance est ouverte à 10h00 sous la présidence de M. DRIOL président du SYDEMER.

M. DRIOL. – La séance est ouverte.

Merci à tous d'être présents à cette réunion.

(Il est procédé à l'appel nominal des élus du SYDEMER)

■ 0. APPROBATION DU COMPTE RENDU DU COMITÉ SYNDICAL DU 25 MARS 2022

M. DRIOL. – Y a-t-il des observations, des remarques ou des questions à formuler ?

Je le soumets à votre approbation.

Approuvé à l'unanimité.

■ 1. REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

M. DRIOL. – On a déjà été amené à se prononcer sur ce sujet mais la délibération a été retoqué par la préfecture au service du contrôle de légalité simplement parce qu'elle n'avait pas été soumise au Comité Technique du Centre de Gestion. Voici la dernière version :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et suivants et L.714-5 et suivants

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

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

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 le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs 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 l'avis du comité technique intercommunal du 13 mai 2022

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de l'établissement, conformément au principe de parité, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Propose au comité syndical d'adopter les dispositions suivantes :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle.

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.

La mise en place du complément indemnitaire annuel n'est pas prévue dans le cadre de la présente délibération.

1. LES BENEFICIAIRES

L'IFSE est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;

- Aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de l'établissement.

2. MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

3. CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

4. DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

5. CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6. CONDITIONS DE REVALORISATION

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

7. CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

8. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Il est rappelé qu'un seul emploi de chargé de mission existe actuellement au sein du SYDEMER.

Ainsi, le cadre d'emplois et emploi ci-après bénéficiera de l'IFSE, dans les conditions suivantes :

- Filière technique

Référence : 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 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

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (A)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafond annuel réglementaire	Borne inférieure	Borne supérieure
Groupe 1	Chargés de mission	36 210 €	10 460,64 €	15 000,00 €

9. MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE. Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE est maintenu intégralement.

10. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Pour les agents titulaires ou contractuels sur emploi permanent, un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent, appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles.

Les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA (EN €)
Catégorie A	
A1	100 €
Autres catégories	
Sans objet	

Le complément indemnitaire est versé annuellement.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète. L'agent doit être en poste au minimum 3 mois sur l'année civile considérée. En cas d'absence prolongée (rendant impossible la réalisation de l'entretien professionnel : maladie, maternité, etc.), il pourra être fait référence à l'entretien professionnel annuel de l'année N-1.

Le montant n'est pas proratisé en fonction des absences.

L'attribution individuelle est de 0 %, 50 % ou 100 % du montant maximal fixé pour le groupe de fonctions. Elle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté.

11. DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1er juillet 2022.

Avez-vous des questions sur cette régularisation ? Pas de remarque particulière ? Je le soumetts à votre approbation.

Qui est pour ? qui est contre ? qui s'abstient ?

Approuvé à l'unanimité.

M. ROCHETTE. – Je ne sais pas si tout le monde connaît Océane ?

M. DRIOL. – C'est une bonne remarque, Océane la parole est à vous.

Mme Océane RASE-POURCHON. – Bonjour à tous, je suis arrivée au sein du Sydemer depuis début mai où j'ai pris en compte les différentes missions et pu me familiariser au poste. Mon parcours professionnel est très orienté « traitement des déchets ». A la sortie de l'école d'ingénieur, j'ai orienté mon parcours vers les collectivités. J'ai eu une première expérience au sein de Savoie Déchets à travers un stage de fin d'étude, puis au sein du SYDOM du Jura où je faisais le suivi des marchés d'exploitation du centre de tri et de l'Usine de Valorisation Energétique. Par la suite j'ai intégré AMORCE durant 3 ans et demi, toujours au service des collectivités dans l'accompagnement de la gestion des déchets, de l'énergie et de l'eau.

M. DRIOL. – Vous l'avez compris, Océane est une technicienne. Elle connaît le fonctionnement des collectivités territoriales, elle découvre le fonctionnement des structures administratifs, c'est son premier comité syndical, et là vous êtes en phase d'apprentissage. Est-ce que le N+1 a quelque chose à ajouter ?

M. BREUIL. *(Qui participe en visio-conférence)* – Je remercie Océane car depuis début mai, elle s'est très vite investie dans son poste avec des prises de contact multiple et ça fait beaucoup de bien pour le Sydemer d'avoir une chargée de

mission à temps plein. Je remercie, du coup, le comité syndical d'avoir permis ce recrutement car c'était fondamental pour avancer sur le sujet du traitement des résiduels. Et bienvenue à Océane, une deuxième fois.

M. DRIOL. – Merci Alexandre. On passe à la seconde délibération.

■ 2. SIGNATURE DU MARCHE D'ASSISTANT A MAITRISE D'OUVRAGE POUR LA DEFINITION DE LA FILIERE DE VALORISATION DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES RESIDUELS

Mme RASE-POURCHON. – En 2021, le comité syndical a décidé de reprendre les travaux de définition de la filière de traitement et de valorisation des déchets résiduels qui avaient été suspendus depuis 2016. Il est rappelé ainsi qu'un marché de mission d'Assistance à Maitrise d'Ouvrage (AMO) pour la définition de la filière de valorisation des déchets ménagers résiduel a été lancé par la collectivité sous la forme d'une procédure adaptée. L'objet de la consultation est de choisir un AMO spécialisé dans le domaine des déchets avec des compétences techniques, financières, juridique, mais également de communication-concertation dans le domaine de l'environnement.

Le budget primitif 2022, adopté par délibération du comité syndical en date du 25 mars 2022, intègre bien les dépenses de prestations liées à cette étude, pour la part à engager durant l'exercice budgétaire 2022.

La consultation a été ouverte le 11 avril 2022 pour une remise des offres fixée au 23 mai 2022 à 12h00.

Le marché comporte une tranche ferme et des tranches optionnelles qui pourront être affermies en cours de marché.

La tranche ferme est constituée de quatre phases :

Mission 1-A – Consolidation et Analyse de l'état des lieux

Mission 1-B – Recherche globale de zones potentielles

Mission 2 – Etude de scénarios de valorisation des déchets résiduels

Mission 3 – Formalisation de la filière de traitement retenue

Mission 4 – Concertation du public – Définition de la stratégie globale de communication et de concertation

M. DRIOL. – je veux remettre les choses dans leurs contextes.

Notre préoccupation c'est de réduire les déchets enfouis, donc pour cela, il y a la non production du déchet, la réduction des déchets à la source, le tri sélectif, le recyclage, économie circulaire... tout ce qui est déchet et qui ne devrait pas l'être. Il y a une partie des déchets, où quoi que l'on fasse, il faudra les enfouir en espérant que

ce soit la quantité la plus faible possible pour des raisons écologiques, et économiques. Entre les deux, il y a des déchets qu'on peut, qu'on doit valoriser.

Dans un premier temps, on était partie sur la piste des CSR, aujourd'hui on est sur deux pistes parce qu'on a eu l'appel du pied des Lyonnais. Il se trouve qu'à l'échelle départementale, Georges et Moi suivons ça de près. Il y a une réflexion qui est conduite sur les CSR qui a été au départ initié par le SEEDR en collaboration avec le SIEL auquel on a été associé. Maintenant, il faut qu'à l'échelle du Sydemer, des réflexions soient conduites sur le traitement des déchets, et il faut qu'on arrive à approfondir notre réflexion sur les scénarios qui nous sont offerts. Ici, la délibération qui vous est proposée porte sur le fait de la réalisation des CSR et si c'est réaliste, de quelle manière et où on le fait.

Aujourd'hui, il s'agit bien de mener notre propre réflexion sur les CSR en validant cette assistance à maîtrise d'ouvrage.

Mme RASE-POURCHON. – Merci d'avoir rappelé le contexte. Je continue :

Quatre tranches optionnelles peuvent être affermies :

TO1 Recherche et choix de sites

TO2 Acquisition foncière

TO3 Analyse des modes de gestion/coopération pour le scénario retenu

TO4 Mise en œuvre de la stratégie globale de communication et de concertation

Un unique groupement candidat a répondu à la consultation :

- Antea group – Antea France SAS, mandataire du groupement, qui traitera des aspects techniques (Mission 1A, 1B, 2, 3 de la tranche ferme et TO1) et coordonnera l'ensemble du projet,
- Maître Fanny Michel (Co-traitant), pour les aspects juridiques (TO2 et TO3)
- FCL Gérer la Cité (Co-Traitant) pour les aspects financiers (TO2 et TO3)
- Rouge Vif (Co-Traitant) pour le volet communication-concertation (Mission 4 de la tranche ferme et TO4).

La candidature du groupement est conforme aux exigences du marché.

Les conditions tarifaires à l'offre sont les suivantes :

Tranche(s)	Montant HT
TRANCHE FERME : DEFINITION DE LA FILIERE DE VALORISATION DES DECHETS MENAGERS ET	72 100 €

ASSIMILES RESIDUELS	
TO 1 : RECHERCHE ET CHOIX DE SITES	19 650 €
TO 2 : ACQUISITION FONCIERE	11 725 €
TO 3 : ANALYSE DES MODES DE GESTION / COOPERATION POUR LE SCENARIO RETENU	18 370 €
TO 4 : MISE EN OEUVRE DE LA STRATEGIE GLOBALE DE COMMUNICATION ET DE CONCERTATION	34 850 €
Total	156 695 €

M. DRIOL. – On a qu’un candidat mais c’est un candidat qui tient la route.

Mme RASE-POURCHON. – Il va falloir prendre en compte pour la réalisation de cette étude le fait de mettre en place un Comité technique et un comité de pilotage. Dans le comité technique, on propose que ce ne soit que les techniciens qui y participent où il se réunira au milieu de chaque mission. Pour le comité de pilotage, on propose que ce soit les délégués du comité syndical qui y soit présents et qui devra se réunir après chaque fin de mission afin de la valider.

On souhaite ne pas multiplier l’ensemble des réunions, on va essayer de caler les réunions de fin de mission éventuellement lors des comités syndicaux et si cela n’est pas possible, il faudra quand même se réunir hors comité syndicaux car il en reste que 2 jusqu’à la fin de l’année. Il faut compter minimum 4 COPIL sur la tranche ferme.

M.GIRAUD – Par rapport au candidat / le groupement, je suppose que leurs références dans les différentes missions sont identiques ?

Mme RASE-POURCHON – Je ne sais pas s’ils ont déjà travaillé ensemble mais au niveau des références, notamment ANTEA Group a des références très solides en matière d’AMO, concernant nos propres missions, ils ont déjà accompagné les collectivités dans ce domaine-là, notamment sur les CSR. Idem pour l’avocate, où j’ai eu des bons retours, également pour le cabinet financier qui ont un projet très similaire au notre et éventuellement, ça pourrait être l’occasion d’aller visiter leur outil de tri qui commence à sortir de terre dans le sens où les travaux ont été lancés.

Le seul petit bémol, c’est le cabinet de concertation qui a de très bonne référence mais pas sur les déchets.

M. DRIOL. – Vous n’avez pas d’autre question ? Alexandre, est-ce que tu as quelque chose à rajouter ?

M. BREUIL. – à la fois, c'est décevant d'avoir qu'un seul candidat, comme Océane l'a dit, on peut voir le verre à moitié plein et se dire qu'on a de la chance d'avoir au moins un candidat qui donne quand même des gages de compétences sur tous les volets financiers, techniques, juridiques et de concertation.

Après charge à Océane et à moi d'être particulièrement vigilant durant l'exécution du marché pour que le candidat retenu fasse bien son travail. On va être vigilant et exigeant.

M. DRIOL. – Merci, pas d'autre question ?

Je le soumetts à votre approbation.

Qui est pour ? qui est contre ? qui s'abstient ?

Approuvé à l'unanimité.

Merci à tous, nous allons passer au groupe de travail.

- La séance est levée à 11h00 -