



COMITE SYNDICAL

Compte-rendu – Procès-verbal du 29 septembre 2022 (18h00) A LA ROCHE-NOIRE

Le 29 septembre 2022 à 18h00, les membres du Comité Syndical dûment convoqués, se sont réunis en séance publique, à la Maison de la Culture et de la Convivialité à La Roche-Noire.

Il a été procédé à l'élection d'un secrétaire de séance au sein du Comité : M. Alain LAGRU est désigné pour remplir cette fonction, qu'il a acceptée.

ETAIENT PRESENTS (délégués titulaires et suppléants) :

Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans : BAUDRAS Thierry, BOUTET Pierre, CHAUVIN Lionel, CIBERT-GOTON Jean-Claude, DOLAT Gilles, FRACHEBOIS Gaylord, GIANGRECO-BROC Malory, GIRARD Philippe, LANGLAIS Gérard, PELLETIER Sophie, RAYMOND Isabelle, BIONNIER Cédric, SAUSSAC Cyril.

Billom Communauté : DEGOILLE Michel, HAVART Sylvie, MAILLARD Guy, MARIN Nathalie, STEINERT Michelle, ANGELY Françoise, DELAIRE Elisabeth, NERON David.

Communauté de Communes Plaine Limagne : BOURDIER Marie-Pierre, GIBOIN Jérôme, MARTIN Frédéric, MAS Gilles, TIXIER Dominique, FUENTES Carmen, LE GOUGUEC Franck.

Communauté de Communes Combrailles Sioule et Morge : CANUTO Stéphane, LOBREGAT Stéphane, MOULIN François, POUZADOUX Jean-Paul, ROUSSELET Joëlle.

Communauté de Communes Entre Dore Et Allier : DEVAUX Alexandre, DUCHALET David, FERNANDES DA SILVA Jean-Claude, ROZIERE Anne, TRICHARD Dorothée.

Mond'Arverne Communauté : BORDIER Jean-Marc, DUCREUX Bernard, DURIF Gilles, LAGRU Alain, LAMIRAND Pascal, MEYNIER Cédric, PEREIRA Joao, GUILMAN Marie-Aimée.

Pouvoirs :

- Mme Andrée ROBERT donne procuration à M. Alain LAGRU (Mond'Arverne Communauté)
- M. David GAYET donne procuration à M. Gilles MAS (CC Plaine Limagne)

Constituant la majorité des membres en exercice. Le quorum étant atteint, le Comité Syndical peut valablement délibérer.

	<i>A l'ouverture de la séance</i>	<i>A compter de la délibération n°38</i>
Nombre de délégués présents	45	46
Nombre de pouvoirs	2	2

Thème : QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

Dél. 2022-31 : Réélection d'un Vice-Président

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.5211-1 et suivant ;

VU la délibération n°2020-23 du Comité Syndical en date du 17 septembre 2020 portant fixation du nombre de Vice-Présidents ;

VU la délibération n°2020-24 du Comité Syndical en date du 17 septembre 2020 portant élection des Vice-Présidents ;

VU la démission de Mme Amélie LUBIONDO de ses fonctions de Vice-Présidente ;

VU l'acceptation de la démission susmentionnée par le Préfet en date du 17 mai 2022 en application des articles L.2511-2 et L.2122-15 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de pourvoir au remplacement de Mme Amélie LUBIONDO concernant ses fonctions de Vice-Présidente ;

CONSIDÉRANT que l'élection de chaque vice-président est un scrutin uninominal à la majorité absolue aux deux premiers tours et à la majorité relative au troisième tour, en cas d'égalité des voix l'élection est acquise au plus âgé ;

Le Président rappelle que, par délibération du 17 septembre 2020, le Comité Syndical a décidé de fixer à 8 le nombre de Vice-Présidents du Syndicat du Bois de l'Aumône.

Le Président propose de procéder à l'élection d'un Vice-Président à la majorité absolue, après appel à candidature, en remplacement de Mme Amélie LUBIONDO. Il précise que l'ordre des Vice-Présidents préalablement établi sera maintenu.

M. Frédéric MARTIN se porte candidat.

M. Frédéric MARTIN, ayant obtenu la majorité absolue dès le premier tour, a été proclamé 2^{ème} Vice-Président du Syndicat du Bois de l'Aumône.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : PREND ACTE des résultats de l'élection du 2^{ème} Vice-Président du Syndicat du Bois de l'Aumône.

Article 2 : Monsieur Frédéric MARTIN est proclamé 2^{ème} Vice-Président du Syndicat du Bois de l'Aumône.

Thème : QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

Dél. 2022-32 : Renouvellement de la composition de la Commission Consultative des Services Publics Locaux (CCSPL)

VU l'article L.1413-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la délibération n°2020-39 du 09 décembre 2020 portant constitution de la Commission Consultative des Services Publics Locaux ;

VU la démission de Mme Amélie LUBIONDO de ses fonctions de Vice-Présidente ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de pourvoir au remplacement de Mme Amélie LUBIONDO au sein de la Commission Consultative des Services Publics Locaux ;

Le Président rappelle que l'institution de cette commission est obligatoire pour les syndicats mixtes comprenant au moins une commune de plus de 10 000 habitants. Elle examine notamment chaque année le rapport annuel sur le prix et la qualité des services publics d'élimination des ordures ménagères.

Elle est actuellement composée du Président, des Vice-Présidents et des représentants d'associations locales.

Il est proposé au Comité Syndical de procéder au remplacement de Mme Amélie LUBIONDO au sein de la Commission Consultative des Services Publics Locaux.

M. Frédéric MARTIN se porte candidat.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : DÉSIGNE les membres suivants issus du Comité Syndical :

- Lionel CHAUVIN, Président, membre de droit
- Pierre DESMARETS
- Frédéric MARTIN
- Guy MAILLARD
- Dorothée TRICHARD
- Stéphane LOBREGAT
- Sophie PELLETIER
- Alain LAGRU
- Bruno CHAMPOUX

Article 2 : DÉSIGNE les associations d'usagers suivantes appelées à nommer un représentant :

- Consommation Logement Cadre de Vie 63
- UFC Que Choisir 63
- Puy de Dôme Nature Environnement
- France Nature Environnement du Puy-de-Dôme
- Association de Gestion du Schéma des Gens du Voyage (AGSGV63)

Thème : QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

Dél. 2022-33 : Réélection d'un délégué suppléant auprès du VALTOM

VU l'article L 5711-1 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la délibération n°2020-28 du 17 septembre 2020 portant élection des délégués auprès du VALOM ;

VU la démission de Mme Amélie LUBIONDO de ses fonctions de Vice-Présidente ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de pourvoir au remplacement de Mme Amélie LUBIONDO par l'élection d'un nouveau délégué suppléant auprès du VALTOM ;

Le Président propose de procéder à l'élection d'un membre suppléant auprès du VALTOM, en remplacement de Mme Amélie LUBIONDO.

Cette élection donne lieu à un scrutin uninominal à la majorité absolue aux deux premiers tours et à la majorité relative au troisième tour, en cas d'égalité des voix l'élection est acquise au plus âgé.

M. Frédéric MARTIN se porte candidat.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : ÉLIT comme représentants du Syndicat du Bois de l'Aumône pour siéger au VALTOM :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
- M. Bruno CHAMPOUX	- M. Frédérick MARTIN
- M. Guy MAILLARD	- Mme Sophie PELLETIER
- M. Lionel CHAUVIN	- M. Pierre DESMARETS
- M. Stéphane LOBREGAT	- M. Hugues GEORGEON
- Mme Dorothée TRICHARD	- Mme Marie-Pierre BOURDIER
- M. Alain LAGRU	- Mme Joëlle ROUSSELET

Thème : QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

Dél. 2022-34 : Réélection du délégué Élu du Comité National d'Action Sociale (CNAS)

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la délibération n°08-2008 en date du 19 janvier 2008 portant adhésion du Syndicat du Bois de l'Aumône au Comité National d'Action Sociale ;

VU l'article 24 du règlement de fonctionnement du CNAS ;

VU la délibération n°2020-29 du 17 septembre 2020 portant désignation du délégué local Élu du Comité National d'Action Sociale ;

VU la démission de Mme Amélie LUBIONDO de ses fonctions de Vice-Présidente ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de pourvoir au remplacement de Mme Amélie LUBIONDO par l'élection d'un nouveau délégué auprès du CNAS ;

Le Président propose de procéder à l'élection du délégué local Élu du CNAS, en remplacement de Mme Amélie LUBIONDO.

M. Frédérick MARTIN se porte candidat.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,

À L'UNANIMITÉ

Article 1 : DÉSIGNE Monsieur **Frédérick MARTIN** en qualité de délégué représentant les élus auprès du Comité National d'Action Sociale.

Thème : QUESTIONS INSTITUTIONNELLES

Dél. 2022-35 : Renouvellement de la composition de la Commission d'Appel d'Offres

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les L.1414-2 et L.1411-5 ;

VU la délibération n°2020-27 du 17 septembre 2020 portant constitution de la Commission d'Appels d'Offres (CAO) et désignation de cinq membres titulaires et cinq membres suppléants ;

CONSIDÉRANT que Mme Yolande CIVADE a démissionné de son mandat municipal et n'est donc plus déléguée au sein du Syndicat du Bois de l'Aumône ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de pourvoir à une nouvelle nomination des membres de la Commission d'Appel d'Offres ;

Pour mémoire, les membres actuellement titulaires et suppléants au sein de la Commission d'Appels d'Offres sont les suivants, le Président étant président de droit de ladite commission :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
- M. Stéphane LOBREGAT	- M. Jean-Louis ROUVIDANT
- M. Bruno CHAMPOUX	- M. Dominique TIXIER
- M. Alain LAGRU	- Mme Yolande CIVADE
- Mme Florence PLUCHART	- M. Gilles DOLAT
- Mme Nathalie MARIN	- M. Jacques LOCUSSOL

Le Président propose de procéder au renouvellement de la Commission d'Appels d'Offres.

Le mode de scrutin réglementaire est le scrutin de liste.

M. Frédéric MARTIN se porte candidat.

Une liste est formée :

MEMBRES TITULAIRES : Stéphane LOBREGAT, Bruno CHAMPOUX, Alain LAGRU, Florence PLUCHART et Nathalie MARIN.

MEMBRES SUPPLEANTS : Jean-Louis ROUVIDANT, Dominique TIXIER, Frédéric MARTIN, Gilles DOLAT ET Jacques LOCUSSOL.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : ÉLIT en qualité de membres titulaires et membres suppléants au sein de la Commission d'Appel d'Offres :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLEANTS
- M. Stéphane LOBREGAT	- M. Jean-Louis ROUVIDANT
- M. Bruno CHAMPOUX	- M. Dominique TIXIER
- M. Alain LAGRU	- M. Frédéric MARTIN
- Mme Florence PLUCHART	- M. Gilles DOLAT
- Mme Nathalie MARIN	- M. Jacques LOCUSSOL

Thème : FINANCES ET AFFAIRES JURIDIQUES

Dél. 2022-36 : Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1^{er} janvier 2023

VU l'article L.2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU l'article 242 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 ;

VU l'arrêté interministériel du ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales et du ministre de l'action et des comptes publics du 20 décembre 2018 relatif à l'instruction budgétaire et comptable M57 applicable aux collectivités territoriales uniques ;

VU l'avis favorable du comptable public, en date du 30 mars 2022, sur l'adoption du référentiel M57 par droit d'option pour le Syndicat du Bois de l'Aumône à compter du 1^{er} janvier 2023 ;

CONSIDÉRANT que la collectivité souhaite adopter la nomenclature M57 à compter du 1^{er} janvier 2023 ;

CONSIDÉRANT que cette norme comptable s'appliquera au Budget Principal et au Budget annexe « Tri et Valorisation » du Syndicat du Bois de l'Aumône ;

La nomenclature budgétaire et comptable M57 est l'instruction la plus récente, du secteur public local. Instauré au 1^{er} janvier 2015 dans le cadre de la création des métropoles, le référentiel M57 présente la particularité de pouvoir être appliqué par toutes les catégories de collectivités territoriales. Il reprend les éléments communs aux cadres communal, départemental et régional existants et, lorsque des divergences apparaissent, retient plus spécialement les dispositions applicables aux régions.

Le référentiel M57 étend à toutes les collectivités les règles budgétaires assouplies dont bénéficient déjà les régions offrant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires.

Ainsi :

- en matière de gestion pluriannuelle des crédits : définition des autorisations de programme et des autorisations d'engagement, adoption d'un règlement budgétaire et financier pour la durée du mandat, vote d'autorisations de programme et d'autorisations d'engagement lors de l'adoption du budget, présentation du bilan de la gestion pluriannuelle lors du vote du compte administratif ;
- en matière de fongibilité des crédits : faculté pour l'organe délibérant de déléguer à l'exécutif la possibilité de procéder à des mouvements de crédits entre chapitres (dans la limite de 7,5 % des dépenses réelles de chacune des sections, et à l'exclusion des crédits relatifs aux dépenses de personnel) ;
- en matière de gestion des crédits pour dépenses imprévues : vote par l'organe délibérant d'autorisations de programme et d'autorisations d'engagement de dépenses imprévues dans la limite de 2 % des dépenses réelles de chacune des sections.

Le périmètre de cette nouvelle norme comptable sera celui des budgets gérés selon la M14 soit pour le Syndicat du Bois de l'Aumône son Budget Principal et son Budget annexe « Tri et Valorisation ».

Une généralisation de la M57 à toutes les catégories de collectivités locales est programmée au 1^{er} janvier 2024.

Le passage à ce nouveau référentiel comptable, en lieu et place de la M14, donnera lieu à l'adoption, par le Comité Syndical de décembre 2022, d'un règlement budgétaire et financier qui fixera les principales règles auxquelles la collectivité devra se conformer.

Le Vice-Président en charge des finances et de la tarification demande à l'assemblée :

- D'autoriser le changement de nomenclature budgétaire et comptable pour le Budget Principal et le Budget annexe « Tri et Valorisation » à compter du budget primitif 2023 ;
- D'autoriser le Président à signer toutes les pièces nécessaires au passage à la nomenclature M57.

Le Comité Syndical,
Oui l'exposé du Vice-Président en charge des finances et de la tarification,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : **ACTE** le changement de nomenclature budgétaire et comptable pour le Budget Principal et le Budget annexe « Tri et Valorisation » à compter du budget primitif 2023.

Article 2 : **AUTORISE** le Président à signer toutes les pièces nécessaires au passage à la nomenclature M57.

Thème : FINANCES ET AFFAIRES JURIDIQUES

Dél. 2022-37 : Décision modificative n°02 rectifiant le Budget Principal 2022

VU la délibération n°2022-05 du Comité Syndical en date du 08 février 2022 portant adoption du Budget primitif principal 2022 ;

VU la délibération n°2022-23 du Comité Syndical en date du 22 juin 2022 portant adoption de la décision modificative n°1 rectifiant le Budget Principal 2022 ;

CONSIDÉRANT qu'il est nécessaire de procéder à des ajustements pour compléter certains crédits figurant au Budget principal ;

Le Vice-Président en charge des finances et de la tarification rappelle que la décision modificative est destinée à des inscriptions complémentaires indispensables ou des virements de crédits de chapitre à chapitre et à des désaffectations de crédits dont les dépenses ou recettes correspondantes ne pourront être réalisées avant la clôture de l'exercice.

Le Président propose d'adopter la décision modificative n°02 sur l'exercice 2022 du Budget Principal comme suit :

Section	Chapitre / opération	Libellé chapitre	Article	Libellé article	Total crédits avant DM	DM	observation
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	60622	Carburants	581 000,00	150 000,00	garage
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	60632	Fournitures de petit équipement	277 100,00	140 000,00	garage
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	61551	Entretien et réparations du matériel roulant	100 000,00	50 000,00	garage
Fonctionnement	65	Autres charges de gestion	65548	Autres contributions	1 928 000,00	- 90 000,00	Ajustement contribution VALTOM
Fonctionnement	67	Charges exceptionnelles	673	Annulation titres sur exercices antérieurs	80 000,00	50 000,00	teom+valtom tva
Fonctionnement	022	Dépenses imprévues	022	Dépenses imprévues	800 100,00	- 300 000,00	
Total Dépenses fonctionnement						-	
Fonctionnement							
Total Recettes Fonctionnement						-	
Total Fonctionnement						-	
Investissement	9400	Siege de riom	2135	Installation générale, agencement et aménagement des constructions	117 881,60	30 000,00	aire de lavage + bandes antidérapantes garage
Investissement	020	Dépenses imprévues	020	Dépenses imprévues	64 924,75	- 30 000,00	
Total Dépenses investissement						-	
Total investissement						-	

Le Comité Syndical,
Oui l'exposé du Vice-Président en charge des finances et de la tarification,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : PROCÈDE aux modifications budgétaires du Budget Principal 2022 telles que présentées ci-dessus.

ARTICLE 2 : AUTORISE le Président à procéder à toute démarche nécessaire et à signer tout document relatif à l'exécution de cette décision.

ARTICLE 3 : M. Le Président et M. le Trésorier sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Thème : FINANCES ET AFFAIRES JURIDIQUES

Dél. 2022-38 : Décision modificative n°02 rectifiant le Budget Annexe « Tri et Valorisation » 2022

VU la délibération n°2022-06 du Comité syndical en date du 08 février 2022 portant adoption du Budget primitif annexe « Tri et Valorisation » 2022 ;

VU la délibération n°2022-24 du Comité Syndical en date du 22 juin 2022 portant adoption de la décision modificative n°1 rectifiant le Budget annexe « Tri et Valorisation » 2022 ;

CONSIDÉRANT qu'il est nécessaire de procéder à des ajustements pour compléter certains crédits figurant au Budget annexe « Tri et Valorisation » ;

Le Vice-Président en charge des finances et de la tarification rappelle que la décision modificative est destinée à des inscriptions complémentaires indispensables ou des virements de crédits de chapitre à chapitre et à des désaffectations de crédits dont les dépenses ou recettes correspondantes ne pourront être réalisées avant la clôture de l'exercice.

Le Président propose d'adopter la décision modificative n°02 sur l'exercice 2022 du budget annexe « Tri et Valorisation » comme suit :

Section	Chapitre / opération	Libellé chapitre	Article	Libellé article	Total crédits avant DM	DM	observation
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	60622	Carburants	530 620,00	200 000,00	garage
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	60632	Fournitures de petit équipement	219 300,00	80 000,00	garage
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	61551	Entretien et réparations du matériel roulant	108 000,00	50 000,00	garage
Fonctionnement	011	Charges à caractère général	61558	Entretien et réparations autres biens mobiliers	12 800,00	17 500,00	garage réfection caisses
Fonctionnement	65	Autres charges de gestion	65548	Autres contributions	3 808 000,00	80 000,00	Ajustement contribution VALTOM
Fonctionnement	042	opérations d'ordre de transfert entre sections	6811	Dotations aux amortissements	933 100,00	10 000,00	Amortissements après intégration des travaux vidéo surveillance
Fonctionnement	022	Dépenses imprévues	022	Dépenses imprévues	780 300,00	- 437 500,00	
Total Dépenses fonctionnement						-	
Fonctionnement							
Total Recettes Fonctionnement						-	
Total Fonctionnement						-	
Investissement	9235	Contrôles d'accès déchèteries	2183	Matériel informatique	9 000,00	11 000,00	pockets PC
Investissement	020	Dépenses imprévues	020	Dépenses imprévues	394 807,95	- 1 000,00	
Total Dépenses investissement						10 000,00	
Investissement	040	opérations d'ordre de transfert entre sections	28183	Amortissement matériel informatique	42 000,00	10 000,00	
Total Recettes investissement						10 000,00	
Total investissement						-	

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Vice-Président en charge des finances et de la tarification,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : PROCÈDE aux modifications budgétaires du Budget Annexe « Tri et Valorisation » 2022 telles que présentées ci-dessus.

ARTICLE 2 : AUTORISE le Président à procéder à toute démarche nécessaire et à signer tout document relatif à l'exécution de cette décision.

ARTICLE 3 : M. Le Président et M. le Trésorier sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Dél. 2022-39 : Adhésion au dispositif d'identification des personnes physiques par l'API R2P de la DGFIP

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Décret n°2022-814 du 16 mai 2022 relatif aux conditions dans lesquelles les collectivités territoriales, les établissements publics qui leur sont rattachés et les établissements publics sociaux et médico-sociaux peuvent obtenir communication des éléments d'identification de leurs débiteurs en application de l'article L.135 ZN du livre des procédures fiscales ;

VU le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ;

Des expérimentations sont menées au niveau national pour la mise en œuvre de l'espace numérique sécurisé unifié (ENSU) qui vise à permettre à un usager de recevoir ses factures locales dans son espace personnel sur impots.gouv.fr. L'un des préalables à cet ENSU est la fiabilisation des tiers. Pour cela la DGFIP a créé des interfaces de programmation d'applications (API) dédiées dont l'API R2P (recherche des personnes physiques).

Dans ce cadre, le décret n°2022-814 relatif aux conditions dans lesquelles les collectivités territoriales, les établissements publics qui leur sont rattachés et les établissements publics sociaux et médico-sociaux peuvent obtenir communication des éléments d'identification de leurs débiteurs en application de l'article L. 135 ZN du livre des procédures fiscales (ou décret API R2P) a été publié le 16/05/2022.

L'API R2P permet aux entités administratives qui sont éligibles d'obtenir les données personnelles d'un citoyen afin de les intégrer à leur Système d'Information.

Cette API fait appel aux différents référentiels nationaux de la DGFIP afin de rechercher et de restituer des éléments relatifs à l'état civil et l'adresse d'un usager ; éléments fiables dont les états civils sont, pour une grande majorité, certifiés par l'INSEE (+99%) et les adresses conformes aux normes topographiques nationales.

L'API doit permettre d'obtenir les données personnelles d'un tiers afin de les intégrer directement dans le Système d'Information.

Cette API permettra donc l'amélioration de la qualité des tiers et du recouvrement.

L'accès aux données de l'API Recherche des personnes physiques (R2P) nécessite une habilitation et la demande de passage en production doit être accompagnée d'une délibération de la collectivité.

Cette démarche sera effective sous réserve du consentement écrit, libre, éclairé, spécifique et univoque des personnes concernées (art 4 et 7 du RGPD) permettant au comptable de procéder au recouvrement contentieux de la créance.

Il est donc demandé à l'assemblée d' :

- Accepter l'adhésion au dispositif et la mise en place du fichier API en l'intégrant au Système d'Information du Syndicat.
- Autoriser le Président à signer tous les documents nécessaires à la mise en place de ce dispositif.

Le Comité Syndical,
Oui l'exposé du Vice-Président en charge des finances et de la tarification,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : ACCEPTE l'adhésion au dispositif et la mise en place du fichier API en l'intégrant au Système d'Information du Syndicat.

ARTICLE 2 : AUTORISE le Président à signer tous les documents nécessaires à la mise en place de ce dispositif.

Thème : FINANCES ET AFFAIRES JURIDIQUES

Dél. 2022-40 : Choix des options de reprise et des repreneurs des matériaux issus du tri de la collecte sélective

La majeure partie des contrats de reprise des matières issues de la collecte sélective arrive à échéance à la fin de l'année 2022 :

Flux	Option de reprise	Repreneur	Echéance
Acier	Filière	ArcelorMittal	31/12/2022
Aluminium	Filière	Regeal Affimet	31/12/2022
Petits aluminiums	Filière	Pyral	31/12/2022
Briques alimentaires, carton ondulé et cartonnettes	Filière	Revipac	31/12/2022
Plastiques (hors flux développement)	Filière	Valorplast	31/12/2022

Les collectivités doivent donc se positionner sur les options de reprise des matériaux issus du tri de la collecte sélective.

Pour rappel, il existe 3 options de reprise des emballages :

Option FILIERE	Option FEDERATION	Option INDIVIDUELLE
Principe de solidarité des territoires : même prix de reprise pour toutes les collectivités	Prix de reprise négocié au cas par cas	Prix de reprise négocié au cas par cas
Prix plancher obligatoirement supérieur ou égal à 0 €/t	Prix plancher obligatoirement supérieur ou égal 0 €/t	Prix plancher négocié au cas par cas
Principe de proximité	Souvent des négociants (Veolia, Paprec, Suez...)	

Les flux dits « de développement » qui comprennent les pots/barquettes en PET clair, tous les emballages rigides en PET foncé, opaque, PS, complexe, multicouche ainsi que les emballages souples en PEBD et en PP sont repris par CITEO conformément au cahier des charges de la filière emballages.

La reprise option filière n'existe pas pour les papiers (Journaux-Revues-Magazines, Gros de Magasin et Ecrits Bureautiques), il s'agit dans ces cas de contrats de reprise standards négociés au cas par cas.

Flux	Repreneur	Echéance
Journaux-Revues-Magazines	Norske Skog	31/12/2026
Ecrits Bureautiques *	Paprec	31/12/2025 maxi
Gros de Magasin	Paprec	31/12/2025 maxi

* Le centre de tri Paprec Echallier ne produit pas d'Ecrits Bureautiques pour le moment.

Le contrat qui nous lie à Paprec continue en l'état. La question pourra se poser l'année prochaine si le centre de tri est opérationnel pour trier ce flux.

Concernant les Gros de Magasin, la période ferme de notre contrat de reprise, là aussi signé avec Paprec, arrive à échéance au 31 décembre 2022. Ce contrat a été dénoncé et prendra fin le 31 décembre 2022.

L'entreprise SAICA se montre intéressée par ce flux, qu'elle dirigerait vers son usine de Chamblain, dans la Drôme. En cas de défaillance ou de difficultés, ses usines de Nogent/Seine (10) ou Venizel (02) pourraient être sollicitées.

Les prescriptions techniques concernant la matière sont identiques à Paprec.

L'offre économique, identique pour toutes les collectivités, s'élève à 102 € HT/t en aout au départ du centre de tri (contre 65,60 €/t chez Paprec).

Le prix de reprise est indexé sur un indice qui semble plus avantageux que celui utilisé par Paprec.

Le Président propose donc :

- de prolonger les contrats de reprise en option Filière avec ArcelorMittal, Regeal Affimet, Pyral, Revipac et Valorplast,
- de lui donner l'autorisation de signer les contrats de reprise matière avec l'entreprise Saica pour les Gros de Magasin.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : ACCEPTE la prolongation des contrats de reprise en option Filière avec ArcelorMittal, Regeal Affimet, Pyral, Revipac et Valorplast.

ARTICLE 2 : AUTORISE le Président à signer les contrats de reprise matière avec l'entreprise Saica pour les Gros de Magasin.

Thème : FINANCES ET AFFAIRES JURIDIQUES

Dél. 2022-41 : Autorisation de signature des conventions avec EcoLogic relatives aux nouvelles Responsabilités Elargies du Producteur (REP) pour les « Articles de Sport et Loisirs de plein air » (REP ASL) et les « Articles de Bricolage et de Jardin catégorie Thermique » (REP ABJ Th)

VU le Code de l'environnement et notamment l'article L.541-10 ;

VU l'arrêté portant agrément de l'éco-organisme EcoLogic en date du 31 janvier 2022 (ASL) ;

VU l'arrêté portant agrément de l'éco-organisme EcoLogic en date du 24 février 2022 (ABJ Th) ;

La mise en place des filières dites à Responsabilité Elargie du Producteur (REP) a pour objet de :

- 1/ *Décharger les collectivités territoriales d'une partie des coûts de gestion des déchets,*
- 2/ *Transférer une partie du financement du contribuable vers le consommateur,*
- 3/ *Développer l'écoconception des produits manufacturés,*
- 4/ *Augmenter les performances globales par une gestion des déchets par filière.*

A ce titre, le Syndicat du Bois de l'Aumône a déjà mis en place la collecte séparée en déchèterie des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), des déchets d'éléments d'ameublement (DEA), des déchets diffus spécifiques (DDS), etc.

Adoptée en février 2020, la Loi Anti-gaspillage et économie circulaire (dite Loi AGECE) a notamment pour objectif d'avancer vers la réduction des déchets (sortie du plastique jetable, lutte contre le gaspillage, réemploi et don...). Mais elle prévoit aussi la mise en place de nouvelles filières REP.

Au 1^{er} janvier 2022, il est prévu le développement de la REP dite ASL – Articles de Sport et de Loisirs de plein air et de la REP dite ABJ Th – Articles de bricolage et de jardin thermiques.

De fait, ces flux ménagers devront progressivement faire l'objet d'une collecte séparée en vue de favoriser leur réemploi ou une meilleure valorisation.

Les conventions correspondantes à ces nouvelles REP ont pour objet de régir les relations juridiques, techniques et financières entre le SBA et EcoLogic. Elles fixent les modalités techniques opérationnelles, les engagements respectifs des parties et les modalités d'octroi des soutiens financiers liés aux dispositifs.

L'éco-organisme EcoLogic a été agréé par les pouvoirs publics pour une durée de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2027, date d'échéance des conventions.

Toutefois, par exception, les conventions pourront prendre fin de plein droit avant son échéance normale, en cas de retrait par les Pouvoirs publics de l'agrément d'EcoLogic.

Aussi, il apparaît nécessaire d'autoriser le Président à signer ces conventions avec EcoLogic afin de permettre la mise en place de ces nouvelles filières REP, de développer les synergies à l'échelle du territoire et de percevoir les recettes correspondantes.

Cela étant exposé, il est demandé au Comité Syndical de bien vouloir :

- Approuver le projet de convention avec l'éco-organisme EcoLogic concernant la collecte séparée des articles de sport et de loisirs de plein air ;
- Approuver le projet de convention avec l'éco-organisme EcoLogic concernant la collecte séparée des articles de bricolage et de jardin thermiques ;
- Autoriser le Président à signer lesdites conventions et l'ensemble des documents nécessaires à leur bonne exécution ;
- Les recettes relatives aux soutiens seront inscrites au Budget Annexe « Tri et Valorisation ».

Le Comité Syndical,
Où l'exposé du Président,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : APPROUVE le projet de convention avec l'éco-organisme EcoLogic concernant la collecte séparée des articles de sport et de loisirs de plein air.

ARTICLE 2 : APPROUVE le projet de convention avec l'éco-organisme EcoLogic concernant la collecte séparée des articles de bricolage et de jardin thermiques.

ARTICLE 3 : AUTORISE le Président à signer lesdites conventions et l'ensemble des documents nécessaires à leur bonne exécution.

ARTICLE 4 : Les recettes relatives aux soutiens seront inscrites au Budget Annexe « Tri et Valorisation ».

Thème : PERSONNEL

Dél. 2022-42 : Modification du tableau des effectifs

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la délibération du Comité Syndical n°2021-33 du 28 septembre 2021 modifiant le tableau des effectifs ;

VU l'avis favorable du comité technique en date du 23 septembre 2022 ;

Le Comité Technique a été consulté sur cette question le 23 septembre 2022.

La Vice-Présidente en charge des relations humaines propose de revoir le tableau des effectifs afin de pouvoir gérer les évolutions de carrière du personnel. Les modifications proposées permettent de mettre en correspondance les effectifs avec les changements intervenus et à intervenir entre août 2022 et le 1^{er} novembre 2022 (mobilité, retraite, avancements de grade et promotions internes).

GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE AU 28/09/2021	SUPPRESSIONS	CREATIONS	EFFECTIF BUDGETAIRE : PROPOSITION AU 1/11/2022
Filière administrative				
Directeur général des services	1			1
Attaché hors classe	1			1
Attaché principal	1			1
Attaché	1			1
Rédacteur principal 1ère classe	3			3
Rédacteur principal 2ème classe	4			4
Rédacteur	1			1
Adjoint administratif principal 1ère classe	6		1	7
Adjoint administratif principal 2ème classe	4	1	2	5
Adjoint administratif	11	2		9
Sous total filière administrative	33	3	3	33
Filière technique				
Ingénieur principal	1			1
Ingénieur	1			1
Technicien principal 1ère classe	1			1
Technicien principal 2ème classe	5		1	6
Technicien	8	1		7
Agent de maîtrise principal	6		2	8
Agent de maîtrise	15	2	1	14
Adjoint technique principal 1ère classe	27		12	39
Adjoint technique principal 2ème classe	78	13	3	68
Adjoint technique	45	3		42
Adjoint technique à raison de 10 heures hebdomadaires	3			3
Sous total filière technique	190	19	19	190
TOTAL	223	22	22	223

Il est demandé à l'assemblée de modifier de nouveau ce tableau, classé par filières et par grades.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé de la Vice-Présidente en charge des relations humaines,
Après en avoir débattu et délibéré,
À L'UNANIMITÉ

Article 1 : APPROUVE la mise à jour du tableau des effectifs comme défini ci-dessus.

Article 2 : DECIDE la création et la suppression des postes comme définies dans le tableau ci-dessus, applicable au 29 septembre 2022.

Thème : PERSONNEL

Dél. 2022-43 : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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 l'article 20 ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87, 88 et 111 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

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 la circulaire 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, 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 l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

VU la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

VU la délibération du Comité Syndical n°2018-18 du 06 octobre 2018 portant adoption du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU les consultations du groupe de dialogue social ;

VU les avis favorables du Comité Technique du 28 février 2022 et du 31 mai 2022 ;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du RIFSEEP existant ;

Le Président propose à l'assemblée délibérante de faire évoluer le régime indemnitaire des agents titulaires et stagiaires du Syndicat du Bois de l'Aumône selon les modalités définies dans l'annexe, dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat et des maxima réglementaires, rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il précise que la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire à compter du 1^{er} juillet 2022 est subordonnée à une clause de revoyure. Son application est provisoire jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà, le dispositif sera maintenu si le taux d'absentéisme n'augmente pas (taux actuel : 13%). En revanche, si le taux d'absentéisme augmente, le dispositif initial sera remis en place selon les modalités de la délibération n°2018-48 du Comité Syndical du 06 octobre 2018.

Sommaire

Sommaire	14
Introduction.....	15
I- Les bénéficiaires du RIFSEEP :.....	15
II- L'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	15
1-Les conditions de versement de l'IFSE liée au poste occupé	17
2-Les conditions de versement de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle	18
3-Les conditions de ré examen de l'IFSE :	18
4- La périodicité du versement de l'IFSE :	18
5- L'impact des absences sur l'IFSE :	18
6-L'exclusivité de l'IFSE.....	19
7-L'attribution de l'IFSE	20
III- Le complément indemnitaire	20
1-Les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :	21
a- Le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité.....	21
b- Le complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective.....	21
c- Le complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle	22
d- Dispositions communes au complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective et au complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle	23
2-Les modalités de versement du complément indemnitaire exceptionnel	23
a- Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle	23
b- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels	23
c- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière.....	24
d- Le complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction.....	24

3- Les modalités de versement du complément indemnitaire lié à la polyvalence.....	24
a- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable	24
b- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation.	24
c- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences.	25
4- L'exclusivité du complément indemnitaire	25
5- L'attribution du complément indemnitaire	25
IV- Le maintien à titre individuel.....	25
V- Revalorisation	25

Introduction

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprend 2 parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire (CI) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

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

I- Les bénéficiaires du RIFSEEP :

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- emploi fonctionnel de directeur général des services,
- attaché territorial,
- rédacteur territorial,
- adjoint administratif territorial,
- agent de maîtrise territoriale,
- adjoint technique territorial
- ingénieur territorial,
- technicien territorial.

II- L'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle.

Les montants de référence de l'IFSE sont définis selon des grilles de cotation liées :

- au poste occupé (voir II-1) ;
- à l'expérience professionnelle (voir II - 2)

et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat et des maxima réglementaires rappelés ci-après :

FILIERE	C A T E G O R I E	CADRE D'EMPLOIS	GRADE	REGIME INDEMNITAIRE DE REFERENCE
ADMINISTRATIVE	A	Emploi fonctionnel	Directeur général des services	Décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux

				assimilés, Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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
ADMINISTRATIVE	A	Attaché territorial	Attaché hors classe	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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
			Attaché principal	
			Attaché	
ADMINISTRATIVE	B	Rédacteur territorial	Rédacteur principal 1ère classe	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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
			Rédacteur principal 2ème classe	
			Rédacteur	
ADMINISTRATIVE	C	Adjoint administratif territorial	Adjoint administratif principal 1ère classe	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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
			Adjoint administratif principal 2ème classe	
			Adjoint administratif	
TECHNIQUE	A	Ingénieur territorial	Ingénieur principal	Décret 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 dès publication des arrêtés portant application du nouveau régime indemnitaire à ces corps de l'Etat.
			Ingénieur	
TECHNIQUE	B	Technicien territorial	Technicien principal 1ère classe	
			Technicien principal 2ème classe	
			Technicien	

				Et dans l'attente de parution des dispositions réglementaires : Décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement et arrêté ministériel du 15 décembre 2009, Décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service modifié par le décret n°2014-1404 du 26 novembre 2014 et arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 31 mars 2011.
TECHNIQUE	C	Agent de maîtrise territoriale	Agent de maîtrise principal	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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.
			Agent de maîtrise	
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique principal 1ère classe	
			Adjoint technique principal 2ème classe	
			Adjoint technique	

1-Les conditions de versement de l'IFSE liée au poste occupé

La technicité est cotée selon quatre strates :

- **Strate I : strate d'exécution de premier niveau**
Exécution des tâches d'opérations simples.
- **Strate II : strate d'exécution de deuxième niveau**
Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. La fonction exige une qualification minimale (formation acquise ou reconnue – titre de niveau V ou IV) et / ou une expérience validée dans une fonction similaire.
- **Strate III : strate de management intermédiaire ou fonctionnel**
Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. La fonction exige un niveau de formation (formation acquise ou reconnue – niveau III / niveau II) et / ou une expérience professionnelle.
- **Strate IV : strate de direction et management :**
Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique. La fonction exige un niveau de formation (niveau II / niveau I) et / ou une expérience professionnelle.

et trois degrés de compétences selon le niveau attendu dans la strate de rattachement du poste de travail en matière de :

- technicité / expertise,
- responsabilité,
- autonomie,
- communication,
- management.

Les contraintes sont cotées selon 5 degrés :

- contrainte normale,
- contrainte soutenue,
- contrainte élevée,
- contrainte très élevée,

- contrainte intense,

évaluées en fonction de la pénibilité du poste et plus particulièrement :

- des contraintes physiques : postures contraignantes, douloureuses et fatigantes, manutentions manuelles de charges lourdes, gestes répétitifs, efforts importants et prolongés,
- des contraintes mentales : exigence attentionnelle de la tâche, concentration soutenue, multiplicité des informations à traiter, modes opératoires imposés, impossibilité de faire des pauses, absence d'autonomie, faible latitude de décision, risque d'agression physique et/ou verbale,
- des contraintes organisationnelles, d'horaires et de rythmes : horaires atypiques, travail posté et/ou en horaires décalés, tâches courtes et répétitives, travail imposé à une cadence élevée, délais de productions serrés, variation d'activité importante et/ou incessante, flux tendus,
- des contraintes environnementales : bruit, températures extrêmes (froid, chaud), pollution atmosphérique (poussières), contact avec des produits toxiques, fumées, cancérigènes, mutagènes,
- Au-delà des contraintes avérées et objectives, il peut s'agir également d'une pénibilité ressentie, tout aussi importante à prendre en compte.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

2-Les conditions de versement de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle estimée selon 11 niveaux et selon les critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent,
- La capacité à exploiter l'expérience acquise,
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

3-Les conditions de ré examen de l'IFSE :

Le montant annuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- au regard de l'expérience professionnelle,
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- 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,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Lors d'un réexamen, l'autorité territoriale n'est toutefois pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

4- La périodicité du versement de l'IFSE :

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

5- L'impact des absences sur l'IFSE :

Depuis 2015, la prise en compte des risques psychosociaux a conduit le Syndicat du Bois de l'Aumône à initier une démarche systémique d'évaluation et de prévention. Elle vise à améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail mais aussi à prévenir l'absentéisme et s'accompagne de mesures portant sur l'attribution du régime indemnitaire. Dans ce cadre, l'IFSE est impactée par les absences selon les modalités suivantes :

L'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est impactée, le mois suivant, au prorata de l'absence selon la règle du 30^{ème} sur la part variable en cas de :

- maladie ordinaire,
- longue maladie,
- maladie longue durée,
- placement en disponibilité,

- absences de service fait.

En revanche, l'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est maintenue en cas d'absence liée aux :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- actions de formation,
- récupérations pour dépassement du temps de travail,
- accidents de travail ou de trajet,
- maladie professionnelle

Le maintien de l'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est pris en charge dans la limite d'un an pour les événements de type maladies professionnelles et accidents de travail ou de trajet survenus à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'IFSE liée à l'expérience professionnelle est impactée au prorata de l'absence selon la règle du 30ème et le mois suivant en cas de :

- longue maladie,
- maladie de longue durée,
- placement en disponibilité,
- absence de service fait.

En revanche, l'IFSE liée à l'expérience professionnelle est maintenue en cas d'absence liée aux :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- actions de formation,
- récupérations pour dépassement du temps de travail,
- maladie ordinaire,
- accidents de service ou de trajet,
- maladie professionnelle.

6-L'exclusivité de l'IFSE

- ❖ L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables :

La prime mensuelle maintenue au titre des avantages acquis dans les conditions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Le Syndicat du Bois de l'Aumône dispose d'un instrument automatisé de décompte du temps de travail. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du responsable dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux cadres d'emplois et grades de :

- adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint administratif principal de 1ère classe,
- rédacteur, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur principal de 1ère classe,

- adjoint technique, adjoint technique principal de 2ème classe, adjoint technique principal de 1ère classe,
- agent de maîtrise, agent de maîtrise principal,
- technicien, technicien principal de 2ème classe, technicien principal de 1ère classe,

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec un repos compensateur. Elles sont versées le mois suivant après service fait, constaté par un état mensuel établi par la hiérarchie de l'agent.

Les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières :

- Indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité d'intervention,

Elles sont versées le mois suivant après service fait, constaté par un état mensuel établi par la hiérarchie de l'agent.

Elles évoluent conformément aux textes réglementaires.

❖ **En revanche, l'IFSE est cumulable avec :**

- le Supplément Familial de Traitement,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire,
- le remboursement transport,
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa).

7-L'attribution de l'IFSE

Les primes et indemnités sont attribuées individuellement par l'autorité territoriale dans le respect des maxima réglementaires applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

III- Le complément indemnitaire

Une démarche structurante dénommée « Service Public de la Performance » a été engagée dès 2012 afin de favoriser la performance de chaque agent au service du projet collectif. Dans ce cadre, sont établis :

- un plan stratégique, pour la durée du mandat et à l'échelle de l'organisation,
- des plans d'actions prioritaires, chaque année à l'échelle de la direction générale. Ces derniers donnent lieu à la détermination d'engagements à la performance :
 - à l'échelle de l'organisation,
 - à l'échelle de chaque unité de travail,
 - à l'échelle individuelle.

Ces engagements prennent la forme de « contrats de performance » et sont établis en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce contexte, un complément indemnitaire pourra être attribué par l'autorité territoriale en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique de l'Etat et des maxima réglementaires, et en tenant compte des critères suivants :

- l'assiduité,
- la contribution au projet de l'organisation,
- l'implication dans le projet du service,
- la performance individuelle en faveur de la qualité de service,
- la capacité à faire preuve de polyvalence.

Le complément indemnitaire peut comprendre trois volets :

- un complément indemnitaire annuel (voir III - 1),
- un complément indemnitaire exceptionnel (voir III - 2)
- un complément indemnitaire lié à la polyvalence (voir III - 3),

1-Les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) peut comprendre trois parts :

- le CIA lié à l'assiduité,
- le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective,
- le CIA lié à la performance individuelle.

a- Le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité

Les conditions d'attribution

La mesure de l'assiduité est mensuelle du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Le montant du complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

L'impact des absences

Le CIA lié à l'assiduité n'est pas versé en cas d'absences sur les périodes prédéfinies (mensuelles) supérieures à 2 jours calendaires liées à :

- la maladie ordinaire,
- la longue maladie,
- la maladie longue durée,
- les accidents de service ou de trajet,
- la maladie professionnelle,
- le placement en disponibilité,
- les absences de service fait.

En revanche, son versement est maintenu en cas de :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- action de formation,
- récupération pour dépassement du temps de travail.

La périodicité de versement

Le CIA lié à l'assiduité est versé annuellement en juin.

b- Le complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective

Les conditions de versement

Des contrats de performance sont établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation. Ils fixent :

- un objectif commun à tous les agents.

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables sur la période selon 4 niveaux :

Objectif COMMUN à tous les agents		
Enoncé de l'objectif :	Indicateur de résultat à atteindre :	Part du montant plafond attribuée
	1 ^{er} niveau d'indicateur	0 %
	2 ^{ème} niveau d'indicateur	50 %
	3 ^{ème} niveau d'indicateur	75 %
	4 ^{ème} niveau d'indicateur	100 %

Les contrats de performance établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation fixent également :

- un objectif collectif portant sur l'activité courante de chaque unité de travail.

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables sur la période selon 4 niveaux :

Objectif COLLECTIF portant sur l'activité courante de l'unité de travail		
Enoncé de l'objectif :	Indicateur de résultat à atteindre :	Part du montant plafond attribuée
	1 ^{er} niveau d'indicateur	0 %
	2 ^{ème} niveau d'indicateur	50 %
	3 ^{ème} niveau d'indicateur	75 %
	4 ^{ème} niveau d'indicateur	100 %

Le montant du CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

La périodicité de versement

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé annuellement en novembre.

c- Le complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle

Les conditions de versement

Des contrats de performance établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation. Ils fixent :

- un objectif individuel

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables dans l'année selon 3 niveaux :

Objectif INDIVIDUEL		
Enoncé de l'objectif :	Indicateur de résultat à atteindre :	Part du montant plafond attribuée
	1 ^{er} niveau d'indicateur	0 %
	2 ^{ème} niveau d'indicateur	50 %
	3 ^{ème} niveau d'indicateur	75 %
	4 ^{ème} niveau d'indicateur	100 %

Le montant du CIA lié à la performance individuelle est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le CIA lié à la performance individuelle est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

La périodicité de versement

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé annuellement en novembre.

Les possibilités de recours

Chaque agent a la possibilité de formuler des observations suite à la mesure de l'atteinte de ses objectifs individuels. Cette forme de recours gracieux est réalisée par écrit auprès du Service Ressources Humaines et sous couvert de la hiérarchie. La demande sera examinée par l'autorité territoriale.

d- Dispositions communes au complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective et au complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle

L'impact des absences

Depuis 2015, la prise en compte des risques psychosociaux a conduit l'organisation à initier une démarche systémique d'évaluation et de prévention. Elle vise à améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail mais aussi à prévenir l'absentéisme.

Il est estimé que les absences limitent les possibilités de réalisation des objectifs fixés. Pour autant, afin de prendre en compte l'investissement personnel et de maintenir la motivation à atteindre les objectifs, le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle sont impactés par les absences, à raison de 1 euro par jour d'absence, en cas de :

- maladie ordinaire,
- longue maladie,
- maladie de longue durée,
- accidents de service ou de trajet,
- maladie professionnelle,
- placement en disponibilité,
- absences de service fait.

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle ne sont pas versés à compter du 90ème jour d'absence.

En revanche, le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle ne sont pas impactés par les absences liées :

- aux congés annuels,
- aux congés maternité,
- aux congés paternité,
- aux congés pour adoption,
- aux autorisations d'absences,
- aux actions de formation,
- aux récupérations pour dépassement du temps de travail.

2-Les modalités de versement du complément indemnitaire exceptionnel

a- Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle

Les conditions de versement

Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle peut permettre à la hiérarchie de valoriser l'engagement des agents les plus investis dans la collectivité et présentant une manière de servir très satisfaisante. Cette valorisation complémentaire peut être accordée à titre individuel sur proposition d'un rapport adressé au Directeur Général des Services.

La périodicité de versement

Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle est versé en novembre.

b- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels

Les conditions de versement

L'autorité territoriale se réserve la possibilité de verser, à titre individuel, un complément indemnitaire pour résultats exceptionnels à raison de la qualité des services rendus dans l'exercice d'événements ou missions inhabituels. Cet avantage sera pris en compte au budget chaque année.

La périodicité de versement

Le complément individuel pour résultats exceptionnels est versé en novembre.

c- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière

Les conditions de versement

Un complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière peut être attribué, à titre individuel, à un agent qui exerce ses fonctions au moment de son départ en retraite à raison de la qualité des services rendus tout au long de sa carrière.

d- Le complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction

Les conditions de versement

Un complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction peut être attribué, à titre individuel, à un agent qui exerce ses fonctions au moment de la remise de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale, en vue de récompenser sa compétence professionnelle et son dévouement au service de la collectivité. En cas d'attribution, le montant de cette prime varie selon le niveau de distinction.

3-Les modalités de versement du complément indemnitaire lié à la polyvalence

La polyvalence valorisée par le complément indemnitaire est à distinguer d'une polyvalence intégrée à la fiche de poste qui est d'ores et déjà prise en compte dans l'attribution de l'IFSE technicité et contraintes.

a- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable

Les conditions de versement

Cette forme de polyvalence est qualifiée de polyvalence verticale.

Elle fait l'objet d'un appel à candidature, d'un entretien préalable et d'un positionnement formalisé. Elle est réalisée selon les besoins de l'organisation et dans une perspective d'avancement de carrière.

Elle est valorisée lorsqu'elle est effectivement exercée par l'attribution de l'IFSE du responsable remplacé pendant la durée du remplacement constaté en jours.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

La périodicité de versement

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

b- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation.

Les conditions de versement

Cette forme de polyvalence est qualifiée de polyvalence horizontale.

Elle correspond à un besoin ponctuel du Syndicat du Bois de l'Aumône. Elle fait l'objet d'une demande individuelle de la hiérarchie auprès des agents qui disposent des compétences nécessaires à l'exercice du poste.

Elle est valorisée lorsqu'elle est effectivement exercée. Son montant varie en fonction du niveau de cotation en « IFSE contraintes » des postes de l'agent polyvalent et de l'agent remplacé, tel qu'indiqué ci-après :

- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est moins coté en « IFSE contraintes » que le poste de l'agent remplacé, l'agent polyvalent perçoit le montant de la part « IFSE contraintes » de l'agent remplacé pendant la durée du remplacement constaté en jours,
- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est autant ou davantage coté en « IFSE contraintes » que le poste de l'agent remplacé, l'agent polyvalent perçoit le montant « IFSE contraintes » correspondant au degré supérieur à sa cotation habituelle pendant la durée du remplacement constaté en jours,
- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est coté au niveau de plus élevé en « IFSE contraintes », l'agent polyvalent perçoit, en supplément, le montant de « IFSE contraintes » correspondant à la différence entre une contrainte intense et une contrainte très intense.

Le montant de la polyvalence horizontale est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

La périodicité de versement

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

c- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences.

Les conditions de versement

Cette forme de polyvalence correspond à l'investissement d'un agent expert dans un domaine de compétences pour transmettre son savoir-faire en interne. Elle permet de faire face à un besoin de développement de compétences identifié au sein de la collectivité, prévu au plan de formation annuel et validé au préalable par la Direction des Relations Humaines.

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences est versé lorsque l'agent a réalisé au moins une action de formation durant le mois.

Le montant de la polyvalence pour transmission de compétences est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

La périodicité de versement

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

4- L'exclusivité du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

5-L'attribution du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est attribué individuellement par l'autorité territoriale dans le respect des maxima réglementaires applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

IV- Le maintien à titre individuel

En application de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-avant conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu.

Ce maintien perdurera jusqu'à ce que l'avancement de carrière de l'agent permette le rattrapage du montant prévu par la présente délibération.

Le maintien sera aussi assuré en cas de mobilité de l'agent, lorsque celle-ci est contrainte par une évolution de l'organisation du Syndicat du Bois de l'Aumône. Dans cette hypothèse, le montant du régime indemnitaire versé antérieurement est maintenu s'il lui est plus favorable et ce, jusqu'à ce que son avancement de carrière permette le rattrapage du montant prévu par la présente délibération.

En revanche, en cas de mobilité interne à l'initiative de l'agent, il est fait application de la présente délibération pour déterminer le montant du régime indemnitaire versé.

V- Revalorisation

Les montants de référence seront valorisés ou modifiés conformément aux textes réglementaires. Les montants maxima évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Afin de favoriser le dialogue social, l'autorité territoriale s'engage à mener périodiquement avec les organisations représentatives du personnel de nouvelles discussions liées au régime indemnitaire.

Il est donc proposé au comité syndical :

- De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus pour les agents titulaires et stagiaires, versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1er juillet 2022,
- De rappeler que le Président fixera, par arrêtés individuels, la cotation afférente à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants,
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire,
- D'autoriser le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé de la Vice-Présidente en charge des relations humaines,
Après en avoir débattu et délibéré,

À L'UNANIMITÉ

Article 1 : DÉCIDE de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus pour les agents titulaires et stagiaires, versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1er juillet 2022.

Article 2 : RAPPELLE que le Président fixera, par arrêtés individuels, la cotation afférente à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

Article 3 : DÉCIDE d'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

Article 4 : AUTORISE le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h40.

Le Président,
Lionel CHAUVIN

