

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'AUBE

ARRONDISSEMENT DE
BAR SUR AUBE

CANTON DE
VENDEUVRE SUR BARSE

PROCES VERBAL COMITE SYNDICAL

SEANCE du 11 octobre 2021

Syndicat mixte d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient

Date convocation	21/09/2021
Date d'affichage	21/09/2021
Nombre de membres afférents au comité syndical :	115
Nombre de membres en exercice :	115
Présents	86

L'an deux mil vingt et un, le onze du mois d'octobre, à 19 heures, le Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient s'est réuni à Vendevre-sur-Barse conformément aux articles L.2121-10 et L.2122-8 sous la présidence de Patrick DYON, Président du Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient.

Etaient présents :

Mesdames AUTREAU Sophie, BERTON Muriel, BERTRAND Annick, BROUILLARD Elisabeth, BROUILLARD Josette, CHEVALLIER Marielle, DA SILVA Carole, DAUNAY Maryse, DEFONTAINE Sophie, FROMAGEOT Isabelle, GAURIER Isabelle, GEOFFRIN Laure, GOTTI Nadine, GUBLIN Florence, HANDEL Carole, HERKLET Christelle, LALLEMAND Sandrine, LECUREAUX Sylvie, MIGNOT-VEDRENNE Marie-Christine, MOISUC Marie-Josée, NICOLODI Julia, OCKOCKI Sophie, PASCAUD Aurore, PICOT Sylvia, SIMON Corinne, TOPIN Claudette,

Messieurs AGRAPART Franck, AUVY Thomas, BABY Gérard, BERTHELIN Frédéric, BERTIN Jean-François, BEZINS Jean-Pierre, BOURGOIN Michel, BOURIEZ Geoffrey, CHAUCHEFOIN Daniel, COTIBY Philippe, DEMATONS Pascal, DESCHARMES Dominique, DREYFUS Jean-Christophe, DROUIN Denis, DUBUISSON Dany, DYON Patrick, DZIUBANOWSKI Alain, FELS Francis, GODARD Thomas, GOUVERNET Jean-Claude, GUERINOT Cyril, GUICHARD Olivier, HAMPE Jean-Claude, JACQUARD Gilles, JACQUINET Olivier, JEUNE Alain, JEUNESSE Pascal, JOANOT Pascal, JOBARD Pierre, LABROUSSE Alain, LAPIQUE Jacques, LEFEBVRE Fabrice, LEHMANN Philippe, LORPHELIN Claude, LORPHELIN François, LOYER Gilles, MARCAMBAULT Maurice, MARTIN Barnabé, MARTIN Vincent, MARTY Rémy, MASSON Gilles, MASSON Jean-Pierre, MICHAUT David, MINISINI William, PARTOUT Didier, PERRET Bruno, PESENTI Daniel, PETIT Frédéric, PINET Jean-Louis, RATINET Laurent, ROBERT Ghislain, ROBLET Bernard, ROGER Sylvain, ROUAIX Michel, ROUSSELOT Robert, ROUSSETTE Kévin, THIERRY Clément, TOURNEMEULLE Rémi, TRAIER Eric, VAN DE WALLE Jean-Pierre

formant la majorité des membres en exercice.

Etaient aussi présents :

Mesdames BEDU Lydia, DAUVET Florence,
Messieurs BAZILE Eric, NOEL Ronny, COLIN Michael

Etaient excusés / Avaient donné pouvoir :

Mesdames DELICOURT Samantha, VALEYRE Denise,

Messieurs AUBRY Christophe (pouvoir donné à JACQUARD Gilles), BERGERAT Gérard (pouvoir donné à MARTIN Barnabé), COLLINET Christian, DALLEMAGNE Philippe (pouvoir donnée à JOBARD Pierre).

Le syndicat a fait l'objet d'un contrôle de la Chambre Régionale des Comptes pour les années 2014 à 2019. Suite au rapport final reçu en juillet 2021 **voir annexe 1**, je vous prie de trouver ci-dessous la synthèse ainsi que les rappels du droit et les recommandations :

Observations définitives

Syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient

SYNTHÈSE

Le syndicat intercommunal d'élimination des déchets ménagers du territoire d'Orient (SIEDMTO) assure la collecte et le traitement des déchets des ménages. Il intervient également pour le recyclage et la valorisation ainsi que pour l'aménagement et l'exploitation de déchetteries.

En application de l'article L. 2224-13 du code général des collectivités territoriales (CGCT), le syndicat a reçu le transfert complet de la compétence « déchets » de trois communautés de communes¹ ; il agit sur l'ensemble de leur périmètre géographique. L'établissement intervient également sur une partie du territoire de la communauté de communes du Barséquanais en Champagne ainsi que sur celui de la communauté d'agglomération Troyes Champagne Métropole.

Les évolutions de périmètre opérés entre 2014 et 2018 ont conduit à un accroissement de 16 % de la population desservie, qui s'établit à 34 387 habitants en 2019 ; le territoire s'élargissant dans le même temps de plus d'un tiers de sa superficie antérieure à 2014.

La collecte des ordures ménagères et des emballages ménagers, ainsi que l'exploitation des quatre déchetteries sont assurées en régie par le SIEDMTO. Le traitement est transféré au syndicat départemental d'élimination des déchets de l'Aube (SDEDA), dont le SIEDMTO est membre.

Les statuts et les modalités de fonctionnement du SIEDMTO sont conformes aux règles en vigueur.

Le SIEDMTO a été lauréat de plusieurs appels à projet en matière de prévention de la production de déchets lancés par l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME). Il a également renforcé les dispositifs de tri et mis en œuvre de nombreuses actions de communication et de sensibilisation.

Ainsi, le syndicat a dépassé les objectifs tant nationaux et régionaux de réduction de la production de déchets. Cette performance s'accompagne d'une baisse des coûts aidés, réduits de près de 8 % entre 2014 et 2018.

Le SIEDMTO doit cependant projeter de manière plus formelle son action pour les années à venir : élaborer et adopter le plan local de prévention des déchets prévu par l'article L. 541-15-1 du code de l'environnement, mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, se doter d'un programme pluriannuel d'investissement et s'inscrire dans la perspective de l'extension des consignes de tri.

Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) membres du SIEDMTO votent le taux de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) et en perçoivent le produit. Le fonctionnement du syndicat repose sur le reversement de la taxe par les intercommunalités sous la forme de participations financières. En conséquence, le syndicat ne dispose pas du pouvoir fiscal lui permettant de délibérer sur les exonérations de TEOM.

Le SIEDMTO présente une situation financière saine avec une capacité d'autofinancement brute lui permettant d'envisager son développement. Son endettement est par ailleurs modéré à la clôture de l'exercice 2019. Le syndicat devra toutefois être vigilant quant à l'évolution des participations financières des EPCI, en diminution depuis le passage à la TEOM incitative. En outre, le programme d'investissement en cours générera des charges de fonctionnement dont l'augmentation devra être anticipée.

¹ La communauté de communes des Lacs de Champagne, la communauté de communes Forêts, Lacs, Terres en Champagne et la communauté de communes Vendeuvre-Soulaines.

D'autre part, le service rendu en contrepartie de la perception de la redevance spéciale devra faire l'objet d'une comptabilité analytique permettant d'en assurer l'équilibre, en dépenses et en recettes.

Des actions correctives doivent être menées concernant plusieurs points de gestion des ressources humaines : le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) doit désormais concerner tous les cadres d'emplois du syndicat. Ce dernier doit par ailleurs cesser de verser la prime dite « de 13^{ème} mois » qui ne dispose d'aucune base légale. Le nombre de jours de congés annuels accordés aux agents du SIEDMTO ne permet pas de respecter la durée annuelle obligatoire de travail. Cette irrégularité est amplifiée par un fonctionnement des équipes de collecte en « fini-parti » dans lequel les agents peuvent quitter leur poste dès la tournée achevée.

RAPPELS DU DROIT

- | | |
|--|----|
| n° 1 : Elaborer un programme local de prévention des déchets ménagers et assimilés, conformément aux dispositions de l'article L. 541-15-1 du code de l'environnement. | 9 |
| n° 2 : Etablir le coût complet de la collecte des déchets assimilés afin de s'assurer de sa couverture par les recettes issues de la redevance spéciale en application des dispositions de l'article L. 2333-78 du CGCT. | 20 |
| n° 3 : Conformément à l'article L. 1612-4 du CGCT, adopter un budget en équilibre réel dont les recettes et les dépenses ont été évaluées de façon sincère..... | 22 |
| n° 4 : Compléter, en application des dispositions du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, la délibération sur le RIFSEEP en y intégrant le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et mettre fin au versement sans base légale de la « prime de 13 ^{ème} mois »..... | 31 |
| n° 5 : Mettre fin à l'organisation en « fini-parti » pour les agents de collecte et appliquer un nombre de jours de congés annuels conforme aux dispositions de l'article 1 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux. | 32 |

RECOMMANDATIONS

- | | |
|---|----|
| n° 1 : Mettre en place un programme pluriannuel d'investissement pour les principaux projets d'investissement se réalisant sur plusieurs années. | 27 |
| n° 2 : Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences afin de projeter de manière pluriannuelle les besoins humains et de qualifications de l'organisme et prendre les mesures d'anticipation adaptées..... | 29 |
| n° 3 : Se rapprocher des autres acteurs de la collecte et des organismes en charge du traitement des déchets concernés par l'extension des consignes de tri, afin de s'inscrire dans une mise en œuvre opérationnelle du dispositif en 2022..... | 34 |

Rapport 2	Procès-verbal du comité syndical du 10 mars 2021
------------------	---

Après en avoir pris connaissance, le procès-verbal du comité syndical du 10 mars 2021 a été approuvé à l'unanimité.

Rapport 3	Tableau des personnels 2022
------------------	------------------------------------

Le Président rappelle le tableau des personnels 2021 voté en mars 2021 :

Emplois permanents :

29	Postes ouverts (23 postes pourvus)	CADRE D'EMPLOI
1	Directeur Général des Services	Technicien territorial principal de 1 ^{ère} classe Ou Attaché territorial (sous réserve de PI)
1	Directeur Adjoint des services	Technicien ou Ingénieur Territorial / Attaché Territorial
1	Assistante de direction	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe C3 Ou Rédacteur territorial (sous réserve de PI)
1	Agent d'accueil /Agent administratif	Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Ambassadeur de tri/Chargé de communication	Adjoint Administratif C1
1	Agent chargé du suivi de la tarification incitative	Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Agent de suivi technique des collectes	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3 Ou Agent de maîtrise (sous réserve obtention examen pro)
1	Coordinateur déchèteries / recyclerie	Technicien Territorial ou Ingénieur Territorial – à TNC (10,5/35)
4	Chauffeurs – Ripeurs	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3
1	Chauffeur – Agent de déchèteries	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3
1	Ripeur	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
6	Chauffeurs – Ripeurs	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Agent de déchèteries - Chauffeur	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
2	Agents de déchèteries	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Mécanicien - Polyvalent	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
3	Chauffeurs - Ripeurs	Adjoint Technique C1
1	Chauffeur – Agent de déchèteries	Adjoint Technique C1
1	Agent de ménage	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2 - à TNC (3/35)

Emplois temporaires 2021 :

Poste	Statut	Cadre d'emploi
2 postes agents de déchèteries	CDD de 12 mois en contrat aidé	Adjoint technique
1 poste d'agent technique	CDD de 12 mois en contrat aidé	Adjoint technique
1 poste de chauffeur / ripeur	CDD jusqu'au 31.12.2021	Adjoint technique
5 postes d'adjoints techniques	Contractuels 2 x 3 mois	Adjoint technique

Contrat d'alternance :

1 assistante de gestion des déchets et de communication	CDD du 19.10.20 au 18.10.21	Apprenti en Licence Pro métiers de la Protection et de la Gestion de l'Environnement
---	-----------------------------	--

Considérant les propositions d'avancements de grade du Centre de Gestion de l'Aube,
 Considérant les besoins du service **voir annexe 2**,
 Le Président propose le tableau des personnels 2022 suivant :

Emplois permanents

28	Postes ouverts (22 postes pourvus)	CADRE D'EMPLOI
1	Directeur Général des Services	Technicien territorial principal de 1 ^{ère} classe Ou Attaché territorial (sous réserve de PI)
1	Assistante de direction	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe C3 Ou Rédacteur territorial (sous réserve de PI)
1	Agent d'accueil /Agent administratif	Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Ambassadeur de tri/Chargé de communication	Adjoint Administratif C1
1	Agent chargé du suivi de la tarification incitative	Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Agent de suivi technique des collectes	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3 Ou Agent de maîtrise (sous réserve obtention examen pro)
1	Coordinateur déchèteries / recyclerie	Technicien Territorial ou Ingénieur Territorial – à TNC (10,5/35)
4	Chauffeurs – Ripeurs	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3
1	Chauffeur – Agent de déchèteries	Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe C3
1	Ripeur	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
4	Chauffeurs – Ripeurs	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Agent de déchèteries - Chauffeur	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
2	Agents de déchèteries	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
1	Mécanicien - Polyvalent	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2
3	Chauffeurs - Ripeurs	Adjoint Technique C1
1	Agent de déchèteries	Adjoint Technique C1
1	Agent de déchèteries - Chauffeur	Adjoint Technique C1
1	Chauffeur – Agent de déchèteries	Adjoint Technique C1
1	Agent de ménage	Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe C2 - à TNC (3/35)

Emplois temporaires

Poste	Statut	Cadre d'emploi
1 poste d'agent de déchèteries	CDD de 12 mois en contrat aidé (fin 14.03.22)	Adjoint technique
1 poste d'agent de déchèterie	CDD de 12 mois à compter du 01/12/2021	Adjoint technique
2 postes d'agent administratif	CDD	Adjoint administratif
1 poste d'agent technique	CDD de 12 mois en contrat aidé (fin 14.03.22)	Adjoint technique
5 postes d'adjoints techniques	Contractuels 2 x 3 mois	Adjoint technique

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité d'adopter les 2 tableaux des personnels 2022.

Rapport 4	Révision du RIFSEEP
------------------	----------------------------

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 136,

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 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels pris pour l'application, aux différents de corps de la Fonction Publique d'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 précité,

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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 27/09/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Vu la délibération 025D2017 du 03/10/2017 relative à la mise en place du RIFSEEP,
Vu la délibération 009D2021 du 10/03/2021 relative à la mise à jour pour le grade d'Ingénieurs Territoriaux,
Vu la délibération 010D2021 du 10/03/2021 suite à l'observation du CDG10 concernant l'IFSE

Considérant qu'il y a lieu de réviser le régime indemnitaire et le mettre à jour selon les nouveaux grades,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de réviser le RIFSEEP comme suit :

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

1 - Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Agents non titulaires de droit privé (contrats aidés : CAE, Emploi d'Avenir et vacataires).

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques. Le SIEDMTO n'est pas concerné.

2 - L'IFSE

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

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- ❖ Responsabilité d'encadrement direct
- ❖ Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- ❖ Responsabilité de coordination
- ❖ Responsabilité de projet ou d'opération

- ❖ Responsabilité de formation d'autrui
- ❖ Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ❖ Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)

• De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- ❖ Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
- ❖ Complexité
- ❖ Niveau de qualification requis
- ❖ Temps d'adaptation
- ❖ Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- ❖ Autonomie
- ❖ Initiative
- ❖ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
- ❖ Diversité des domaines de compétences

• Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- ❖ Vigilance
- ❖ Risques d'accident
- ❖ Risques de maladie professionnelle
- ❖ Responsabilité matérielle
- ❖ Valeur du matériel utilisé
- ❖ Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- ❖ Valeur des dommages
- ❖ Risques contentieux
- ❖ Responsabilité financière
- ❖ Effort physique
- ❖ Tension mentale, nerveuse
- ❖ Confidentialité
- ❖ Relations internes
- ❖ Relations externes
- ❖ Interventions extérieures- Formateurs occasionnels
- ❖ Facteurs de perturbation
- ❖ Respect de délais
- ❖ Déplacements fréquents
- ❖ Travail exceptionnel et ponctuel

Le Président propose de fixer les groupes et de retenir les montants minimums et maximums annuels suivants en tenant compte des évolutions de carrière à venir :

Groupes	Fonctions / Postes dans la collectivité	Plafonds annuels IFSE	MINI voté	MAXI voté
Attaché – Cadre A				
A1	Directeur Général des Services	36 210 €	8 700 €	22 000 €
A2	Directeur Adjoint des Services	32 130 €	5 000 €	15 000 €
A3		25 500 €		
A4		20 400 €		
Ingénieur – Cadre A				
A1		36 210 €	8 700 €	22 000 €
A2	Directeur Adjoint des Services	32 130 €	5 000 €	15 000 €
A3		25 500 €		
A3		20 400 €		
Techniciens – Cadre B				

B1	Directeur Général des Services	17 480 €	6 890 €	17 480 €
B2	Directeur Adjoint des Services	16 015 €	4 000 €	11 340 €
B3		14 650 €		
Rédacteur – Cadre B				
B1		17 480 €	4 000 €	
B2	Assistante de direction	16 015 €	3 400 €	11 340 €
B3		14 650 €		
Agent de Maître – Cadre C				
C1	Néant	11 340 €	3 400 €	11 340 €
C2	Néant	10 800 €		
Adjoint Administratif – Cadre C				
C1	Assistante de direction	11 340 €	3 400 €	11 340 €
C2	Chargée de Tarification Incitative	10 800 €	900 €	9 500 €
C2	Chargée de communication	10 800 €	900 €	4 800 €
C2	Agent d'accueil / Agent administratif	10 800 €	750 €	4 800 €
C2	Agent administratif	10 800 €	750 €	4 800 €
Adjoint Technique – Cadre C				
C1	Agent du suivi technique	11 340 €	3 400 €	11 340 €
C2	Agents de déchèterie / Chauffeurs Chauffeurs / Ripeurs Chauffeurs / Agents de déchèterie	10 800 €	750 €	5 500 €
C2	Ripeurs – Agents de déchèterie – Mécanicien	10 800 €	650 €	4 800 €
C2	Agent de ménage	10 800 €	550 €	4 800 €

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

En cas de congé de maladie ordinaire, le Président propose un abattement sur l'IFSE selon les durées cumulées annuellement des arrêts à savoir :

De 14 à 21 jours	- 10 % de l'IFSE
De 22 à 29 jours	- 20 % de l'IFSE
De 30 à 37 jours	- 30 % de l'IFSE
De 38 à 45 jours	- 40 % de l'IFSE
De 45 à 90 jours	- 50 % de l'IFSE
91 jours et +	- 80 % de l'IFSE

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera réduit de 80 %.

Selon la loi 2019-827 du 06/08/2019, durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, l'IFSE sera maintenu en totalité.

Durant les congés pour accident de travail, annuels et congés exceptionnels, les primes sont maintenues intégralement.

Exclusivité :

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

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

3 - LE C.I.A.

Un complément indemnitaire annuel 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, selon le rapport de l'entretien professionnel annuel :

- Réalisation des objectifs
- Résultats professionnels
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Fonctions / Postes dans la collectivité	Plafonds annuels CIA	MINI	MAXI
Attaché – Cadre A				
A1	Directeur Général des Services	6 390 €	0 €	6 390 €
A2	Directeur Adjoint des Services	5 670 €	0 €	2 200 €
A3		4 500 €		
A4		3 600 €		
Ingénieur – Cadre A				
A1		6 390 €	0 €	
A2	Directeur Adjoint des Services	5 670 €	0 €	2 200 €
A3		4 500 €		
A4		4 500 €		
Techniciens – Cadre B				
B1	Directeur Général des Services	2 380 €	0 €	2 380 €
B2	Directeur Adjoint des Services	2 185 €	0 €	2 185 €
B3		1 995 €		
Rédacteur – Cadre B				
B1		2 380 €	0 €	2 380 €

B2	Assistante de direction	2 185 €	0 €	2 185 €
B3		1 995 €		
Adjoint Administratif – Cadre C				
C1	Assistante de direction	1 260 €	0 €	1 260 €
C2	Chargée de Tarification Incitative	1 200 €	0 €	1 200 €
C2	Chargée de communication	1 200 €	0 €	1 200 €
C2	Agent d'accueil / Agent administratif	1 200 €	0 €	1 200 €
C2	Agent administratif	1 200 €	0 €	1 200 €
Agent de Maîtrise – Cadre C				
C1	Agent du suivi technique	1 260 €	0 €	1 260 €
Adjoint Technique – Cadre C				
C1	Agent du suivi technique	1 260 €	0 €	1 260 €
C2	Agents de déchèterie / Chauffeurs Chauffeurs / Ripeurs Chauffeurs / Agents de déchèterie	1 200 €	0 €	1 200 €
C2	Ripeurs – Agents de déchèterie – Mécanicien	1 200 €	0 €	1 200 €
C2	Agent de ménage	1 200 €	0 €	1 200 €

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé annuellement.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

En cas de congé de maladie ordinaire, le Président propose un abattement sur le CIA selon les fréquences des arrêts initiaux annuellement à savoir :

3 arrêts	- 10 % du CIA
4 arrêts	- 25 % du CIA
5 arrêts	- 50 % du CIA
6 et +	- 100 % du CIA

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, considérant qu'il y a nécessité de remplacement de l'agent, le CIA sera suspendu intégralement ;

Durant les congés pour accident de travail, annuels et congés exceptionnels, les primes sont maintenues intégralement.

Exclusivité :

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

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après avis favorable de la commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité :

- de mettre à jour l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- d'instaurer le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées ci-dessus
- que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget
- de mandater le Président pour effectuer toutes les démarches administratives et financières s'y rapportant.

Rapport 5	Ligne Directrice de gestion
------------------	------------------------------------

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion.

Vous trouverez en **annexe 3** le projet de Ligne Directrice de Gestion qui a été adressé au CDG10 le 13/07/2021 pour avis lors de son prochain Comité Technique.

Après avis favorable du Comité Technique du CDG10 du 09 septembre 2021, le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à la majorité (1 abstention) le projet de Ligne Directrice de Gestion.

Rapport 6	Avenant au contrat groupe d'assurance statutaire relatif à l'augmentation du montant du capital décès en 2021
------------------	--

Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit d'un agent public décédé prévoit que le montant du capital ne soit plus forfaitaire. Le montant du capital décès est ainsi égal à la dernière rémunération annuelle réellement perçue, indemnités comprises. Les dispositions de ce décret sont applicables aux capitaux décès versés aux ayants droits de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Aussi, il convient d'autoriser le Président à signer l'avenant dans les termes suivants :

ARTICLE 1 – Objet

L'avenant a pour objet de modifier le contrat qui garantit les obligations statutaires du syndicat à l'égard de ses agents, à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée d'un an.

Par dérogation au titre II des conditions générales « version 2019 » du contrat 1406D en vigueur entre les parties, le montant du capital assuré est celui mis à la charge du syndicat, en application du décret 2021-176 du 17 février 2021 portant modification temporaire des modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé.

L'assureur prendra en compte ce nouveau montant, dès lors que la garantie décès a bien été souscrite au 1^{er} janvier 2021.

Cette prise en charge s'applique à tous les sinistres survenus entre le **1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021**.

ARTICLE 2 – Modalités de règlement

Conformément à l'article 20 des conditions générales « **version 2019** », ce capital décès est remboursé à la collectivité adhérente, sur la base de sa déclaration de sinistre accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives permettant le règlement. Le versement effectué a un caractère libératoire pour l'assureur.

La base contractuelle de remboursement est définie par les éléments de l'assiette de cotisation d'assurance tels qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2021. En tout état de cause, ce montant ne pourra être supérieur aux obligations statutaires du syndicat.

ARTICLE 3 – Cotisation d'assurance : Montant et Taux

Le taux global de cotisation est fixé à **5,28 %** (au lieu de 5,20 %) de la base de l'assurance pour l'année 2021.

La régularisation sera appliquée lors des opérations de réajustement de la prime de l'exercice de 2021, au début de l'exercice 2022.

ARTICLE 4 – Date de prise d’effet

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du **premier janvier deux mille vingt et un** pour une durée allant **jusqu’au trente et un décembre 2021**.

ARTICLE 5 – Dispositions finales

Les autres dispositions restent inchangées. Les parties conviennent de faire prévaloir l’avenant en cas de contradiction entre celui-ci et le contrat initial modifié ou non par avenant.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l’unanimité d’autoriser le Président à signer l’avenant au contrat groupe d’assurance statutaire relatif à l’augmentation du montant du capital décès en 2021.

Rapport 7	Organisation du temps de travail – 1 607 heures
------------------	--

La loi 2019-828 du 6 août 2019 met fin aux dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures) pour les collectivités ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Les collectivités ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement au 3 janvier 2001 ont un an, à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entreront en application au plus tard au 1er janvier suivant leur définition. Ce qui signifie, pour les communes, une application **au 1er janvier 2022 au plus tard**.

La faculté pour l’organe délibérant, après avis du comité technique, de réduire la durée annuelle de travail en deçà de 1 607 heures, pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics telles que notamment le travail de nuit, le dimanche, les jours fériés, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux n’est pas remise en cause.

La définition, la durée et l’aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l’organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l’intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s’effectue sur l’année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d’être accomplies.

Ce principe d’annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d’organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées. Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l’annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d’inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l’année c’est-à-dire y compris pendant les périodes d’inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l’agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d’inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d’accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures sur une semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Le comité syndical, après en avoir délibéré,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Sous réserve de l'avis du Comité Technique du CDG10, le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité d'approuver la proposition du Président concernant l'organisation du temps de travail.

Rapport 8	Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHST)
------------------	--

Le comité syndical, sur rapport de Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

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

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002,

Sous réserve de l'avis du Comité Technique du CDG10 ;

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Considérant que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées

Considérant toutefois que Monsieur le Président souhaite à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent.

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : badgeuse et feuille de pointage.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

Après avis favorable de la commission des finances et du bureau syndical du 15 septembre 2021, le comité syndical, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : Bénéficiaires de l'I.H.T.S.

D'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Filière	grade	Fonctions ou service (le cas échéant)
Technique	Technicien territorial Agent de maîtrise Adjoints Techniques	Service Collecte et Déchèteries
Administrative	Rédacteur territorial Adjoint administratif	Service Administratif

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires : sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

Article 2 : Périodicité de versement

Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle (M-1).

Article 3 : Clause de revalorisation

Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Article 4 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 5 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Article 6 :

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Sous réserve de l'avis du Comité Technique du CDG10, le président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité d'approuver le rapport sur les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

Rapport 9	Modification des statuts du SIEDMTO
------------------	--

Article 9 : Budget – Comptabilité

Il convient de modifier de la façon suivante :

« **Les recettes sont assurées par la participation financière des regroupements de collectivités** » à la place de « Les recettes sont assurées par le produit de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) conformément à la réglementation en vigueur.

« **Le comptable de la Trésorerie Troyes Agglomération est désigné comme receveur syndical** » à la place de « Le comptable de la Trésorerie de Lusigny est désigné comme receveur syndical »

Les autres termes de l'article 9 restent inchangés.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité d'approuver la modification des statuts du Siedmto.

Rapport 10	Tarifs 2022
-------------------	--------------------

1. Le zonage du service auprès des usagers des communes adhérentes

Les dispositions en matière de fiscalité indiquent que le Comité syndical doit voter un produit attendu. Les bases étant communiquées fin février 2022, les produits seront votés à ce moment-là pour chacune des zones par collectivité adhérente (**voir annexe 4**) :

A - 1 tournée par semaine.

B - 1 tournée par semaine en points de regroupement.

Les communes concernées sont : Assencières, Bailly-le-Franc, Balignicourt, Bétignicourt, Blaincourt-sur-aube, Bossancourt, Bouy-Luxembourg, Braux, Chalette-sur-Voire, Chauffour-les-Bailly, Crespy-le-Neuf, Dienville, Dosches, Eclance, Epagne, Feuges, Hampigny, Jasseines, Jessains, Juvanzé, La-Loge-aux-Chèvres, Laubressel, Lentilles, Magnicourt, Maison-des-Champs, Maizières-lès-Brienne, Mathaux, Mesnil-Sellières, Molins-sur-Aube, Montmartin-le-Haut, Montmorency-Beaufort, Pars-lès-Chavanges, Pel-et-Der, Perthes-lès-Brienne, Précly-Notre-Dame, Précly-Saint-Martin, Radonvilliers, Rances, Rosnay-l'Hopital, Rouilly-Sacey, Saint-Christophe-Dodinicourt, Saint-Léger-sous-Brienne, Thennelières, Unienville, Val-d'Auzon, Vallentigny.

C - 1 tournée par semaine en points de regroupement et accès aux déchèteries de Troyes Champagne Métropole. Les communes concernées sont Charmont-sous-Barbuise et Luyères.

D - 1 tournée par semaine et accès à la déchèterie de Bar sur Aube. Les communes concernées sont : Colombé-la-Fosse, Fresnay, Maison-lès-Soulaines, Saulcy et Thors.

E - 1 tournée par semaine en points de regroupement et accès à la déchèterie de Bar-sur-Aube. Les communes concernées sont Lévigny et Thil.

2. La Redevance Spéciale

a) Professionnels

Conformément à la loi faisant obligation aux communes d'instaurer une Redevance Spéciale pour assurer le financement de la collecte et le traitement des déchets assimilables aux déchets ménagers, le Président propose de rester à la Redevance Spéciale pour les professionnels. Le montant de cette redevance sera proportionnel au service accompli et les apports en déchèterie seront facturés selon les tarifs votés à l'article 7 du présent rapport.

Il est proposé la tarification suivante :

Paiement de la Redevance Spéciale pour tous les établissements produisant 120 litres ou plus de déchets par semaine, sur la base des tarifs présentés ci-après :

Dotation de bac *	Abonnement ou part fixe annuelle**	Prix unitaire de la levée au-delà de 30	Prix unitaire de l'accès en déchèterie au-delà de 15
120 litres	120 €	2,40 €	2,00 €
240 litres	240 €	4,80 €	
360 litres	360 €	7,20 €	
770 litres	770 €	15,40 €	

* La dotation relève du choix du gérant, selon ses besoins.

** Les abonnements sont cumulables : la dotation de deux bacs 360 L induit la facturation de 2 x 360 € en part fixe.

b) Professionnels : Forfait vendanges

Afin de répondre à une demande ponctuelle pendant les vendanges, le Président propose de mettre en place une convention « Forfait vendanges » selon les modalités suivantes :

Prix du service

Le tarif est applicable par **bac de 770 litres**, à savoir **50 € par semaine** pour une collecte. Le coût du service est proportionnel au nombre de bacs.

Ex : 2 bacs pour 2 semaines : 2 bacs x 2 collectes x 50 € = 200 €

Retrait, restitution du matériel

Le Responsable de l'établissement s'engage à venir retirer les bacs demandés et à les rapporter au siège du Syndicat après le passage du camion de collecte dans un état de propreté correct.

Modalités de collecte

La collecte s'effectue une fois par semaine et les jours de présentation des bacs roulants sont identiques aux jours de collectes des ménages sur le même secteur.

c) Collectivités

Il est proposé une Redevance Spéciale particulière pour les collectivités participant en partie à la gestion de la Tarification Incitative.

A partir du constat que la production de déchets est très différente d'une commune à une autre, il a été décidé de laisser les communes décider de leur besoin en bac.

Chaque commune pourra choisir les nombres et volumes de bacs dont elle a besoin pour desservir la mairie, une salle des fêtes ou autre local en location, un stade, éventuellement le cimetière... Elle paiera une part fixe pour chaque bac, mais à un tarif réduit. Les apports en déchèterie seront facturés selon les tarifs votés à l'article 7 du présent rapport.

Dans le cas de la location d'un local à un tiers, la commune pourra répercuter le coût des levées sur le prix de la location. Elle pourra aussi fournir des sacs prépayés qui seront facturés à la commune via sa Redevance.

Dotation de bac *	Abonnement ou part fixe annuelle**	Prix unitaire de la levée au-delà de 30	Prix unitaire de l'accès en déchèterie au-delà de 15	Prix unitaire d'un sac prépayé Dès le premier
120 litres	72 €	2,00 €	2,00 €	2,50 €

240 litres	144 €	4,20 €	
360 litres	216 €	6,20 €	
770 litres	462 €	13,40 €	

* La dotation relève du choix de la collectivité, selon ses besoins.

** Les abonnements sont cumulables : la dotation de deux bacs 360 L induit la facturation de 2 x 216 € en part fixe.

3. La location de conteneurs à verre et à journaux, revues, magazines aux professionnels

Dans le cas de location de conteneurs à verre, à papier, le prix d'achat étant d'environ 1 700 euros TTC, il est proposé la tarification suivante :

- 400 € par an
- 200 € dans le cadre d'un contrat semestriel

4. Les contrats spécifiques des sites touristiques

Le Conseil Départemental bénéficie de contrats spécifiques liés à la collecte et au traitement de leurs déchets pour la collecte des zones de tourisme à :

- Port-Dienville
- Service des Bords d'Eau

Au regard des coûts de traitement en constante augmentation, je vous propose le tarif pour 2022 à tonnage égal, d'un montant de 34 250 €.

5. Les contrats de collecte des déchets des gens du voyage

Pour les gens du voyage, le Président propose un tarif à la caravane de 1,67 € par jour.
(soit 233,80 € pour 20 caravanes pendant une semaine).

Lors du passage en mairie du responsable des gens du voyage, un document (à demander au SIEDMTO ou à télécharger sur notre site www.siedmto.fr) sera rempli et signé par lui, ce qui l'engagera à payer la somme due pour la collecte d'ordures ménagères.

6. Prestation de broyage de déchets verts pour les collectivités

Le Président propose de reconduire les tarifs 2021. La prestation de broyage de déchets verts sera facturée aux collectivités :

90 € la journée 50 € la demi-journée avec un agent du SIEDMTO

7. Tarifs déchèteries

Le Président propose de reconduire les tarifs de 2021 suivants :

Nature des matériaux	Particuliers des communes adhérentes	Professionnels, Collectivités et Particuliers (en dépassement) des communes adhérentes	Professionnels extérieurs intervenant sur les communes adhérentes
Carton	Gratuit dans la limite de 15 m ³ par an et par foyer	4 € par m ³	10 € par m ³
Déchet vert	Gratuit dans la limite de 30 m ³ par an et par foyer	20 € par m ³	40 € par m ³
Métaux ferreux et non ferreux	Gratuit dans la limite de 30 m ³ par an et par foyer	10 € par m ³	20 € par m ³
Mobilier	Gratuit à raison de : 15 pièces par an	1 € la pièce	4 € la pièce
D E E E	Gratuit	Gratuit pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Inertes ou gravats propres	Gratuit dans la limite de 20 m ³ par an et par foyer	10 € par m ³	40 € par m ³
Tout venant et gravats non inertes	Gratuit dans la limite de 22 m ³ par an et par foyer	20 € par m ³	70 € par m ³

Batterie	Gratuit dans la limite de 4 par an	2 € par batterie	refusé
 Tubes et lampes fluo	Gratuit	1 € le tube ou lampe fluorescente	refusé
Déchets Ménagers Spéciaux (D.M.S.)	Gratuit dans la limite de 10 contenants par an et par foyer	5 € par contenants < à 2 litres 10 € par contenant ≥ à 2 litres Refusé pour les professionnels	refusé
Huile de vidange	Gratuit dans la limite 20 litres par an et par foyer	2 € par litre pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Pneumatiques de VL ou moto	Gratuit dans la limite de 4 par an et par foyer	2 € la pièce pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Bouteilles de gaz	Gratuit	Gratuit pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Piles et accumulateurs	Gratuit	Gratuit pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Radiographies	Gratuit (sans enveloppes ni compte-rendu)	Gratuit pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Verre	Gratuit (sans couvercle, bouchon ou capsule)	Gratuit	refusé
Textile et chaussures	Gratuit A déposer dans la benne « Le Relais »	Gratuit pour les particuliers Refusé pour les professionnels	refusé
Papiers, journaux et magazines	Gratuit (retirer les films plastiques)	Gratuit	refusé

Renouvellement de la carte déchèterie

Devant le nombre impressionnant de pertes de cartes d'accès en déchèteries (il a déjà été donné 5 cartes pour la même personne), je vous propose de faire payer le renouvellement de la carte dès la deuxième au prix de 10 € qui seront facturés en même temps que la part variable sur la TEOM.

8. Tarifs pour la perte ou la détérioration du matériel mis à disposition avec le broyeur des particuliers

L'utilisateur a la garde du matériel mis à disposition (broyeur avec sa notice d'utilisation, rallonge, lunettes de protection et cache-lames) dès la remise de celui-ci entre ses mains et jusqu'à la restitution complète. Il en est entièrement responsable pendant cette période et devra en être le seul utilisateur. Il est ainsi responsable de son vol ou de sa perte.

Un chèque de caution de 420 € est demandé à l'utilisateur avec la convention signée. En cas de détérioration ou de perte du matériel, l'utilisateur devra rembourser l'équipement concerné :

- Réparation du broyeur : d'après devis de réparation,
- 45 € pour la rallonge,
- 15 € pour les lunettes de protection,
- 20 € pour le cache-lame.

9. Tarifs pour la perte ou la détérioration des bacs pucés

L'utilisateur est entièrement responsable du bac mis à sa disposition.

Sauf vol déclaré à la gendarmerie, toute perte ou détérioration de bac sera facturée à l'utilisateur selon les tarifs suivants :

- | | | | |
|---------------------|------|----------------------------------|------|
| - Bac de 80 litres | 30 € | - Bac de 80 litres avec serrure | 51 € |
| - Bac de 120 litres | 30 € | - Bac de 120 litres avec serrure | 51 € |
| - Bac de 240 litres | 32 € | - Bac de 240 litres avec serrure | 57 € |
| - Bac de 360 litres | 46 € | - Bac de 360 litres avec serrure | 72 € |

10. Tarifs pour les dépôts sauvages

Lors de l'enlèvement de dépôts sauvages, il est possible de trouver des noms dans les déchets. Aussi, le Président propose de convenir de tarif pour la facturation d'enlèvement de ces déchets selon le volume déposé :

- | | | |
|------------------------------|---|-------|
| Inférieur à 1 m ³ | ⇒ | 150 € |
| Entre 1 et 3 m ³ | ⇒ | 300 € |
| Entre 3 à 5 m ³ | ⇒ | 500 € |

Supérieur à 5 m³ ⇒ Intervention d'un prestataire extérieur avec facturation au contrevenant

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical accepte à l'unanimité d'adopter les tarifs 2022.

Rapport 11	Opération « promotion du compostage individuel »
-------------------	---

Le SIEDMTO poursuit l'opération « promotion du compostage individuel » en 2022, le Président propose de reconduire les tarifs 2021 soit :

	Prix d'achat TTC	PARTICIPATION DES USAGERS
Composteur plastique 400 l + bio-seau + mélangeur	49,00 €	25,00 €
Bio-seau	4,00 €	1,50 €
Composteur bois 400 litres + bio-seau	57,00 €	31,00 €
Composteur bois 570 litres + bio-seau	71,00 €	36,00 €

Le Président vous propose de bien vouloir délibérer.

Pour rappel	De 2002 à 2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 à ce jour
Composteur plastique 400 litres	281	24	25	27	21	20	41
Composteur bois 400 litres	118	11	10	14	33	16	41
Composteur bois 570 litres	617	40	34	26	31	41	95
TOTAL	1 016	75	69	67	85	77	177

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité d'adopter les participations des usagers pour les composteurs en 2022.

Rapport 12	Autorisation de paiement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget 2022
-------------------	--

Vu l'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Dans l'attente du vote du budget primitif 2022,

Le comité syndical autorise le Président à engager et à mandater les dépenses d'investissement à compter du 1er janvier 2022 dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette ; à savoir :

21	Immobilisations corporelles	BP 2021	Limite du quart des crédits ouverts
	2111 Terrains nus	50 000	12 500
	2138 Autres constructions	950 000	237 500
	2152 Installations voiries	0	0
	2158 Autres matériels et outillages	72 000	18 000
	2182 Matériel de transport	320 000	80 000
	2183 Matériel informatique	15 000	3 750
	2184 Mobilier	5 000	1 250

Ces crédits seront repris dans le cadre du vote du budget primitif 2022.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à engager et à mandater les dépenses d'investissement à compter du 1er janvier 2022 dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Rapport 13	Tableau des personnels 2022 de la Recyclerie
-------------------	---

Le Président vous propose le tableau des personnels 2022 pour la recyclerie suivant :

10	Postes ouverts (0 poste pourvu)	CADRE D'EMPLOI
1	Coordinateur	Cadre A ou B selon compétences
1	Encadrant technique	Cadre B ou C selon compétences
1	Assistant technique	Cadre C à TNC (25/35)
1	Chargé d'insertion professionnelle	à TNC (11/35)
1	Agent Valoriste	à TNC (26/35)
5	Contrats chantier d'insertion	à TNC

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical décide à l'unanimité d'adopter le tableau des personnels 2022 de la Recyclerie.

Rapport 14	Autorisation de paiement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget annexe Recyclerie 2022
-------------------	--

Vu l'article L 1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Dans l'attente du vote du budget annexe Recyclerie primitif 2022,

Le comité syndical autorise le Président à engager et à mandater les dépenses d'investissement à compter du 1er janvier 2022 dans la limite du quart des crédits ouverts au budget annexe de l'exercice 2021, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette ; à savoir :

20	Immobilisations incorporelles	BP 2021	Limite du quart des crédits ouverts
	2051 Concessions et droits similaires	5 000	1 250

21	Immobilisations corporelles	BP 2021	Limite du quart des crédits ouverts
	2138 Autres constructions	1 640 000	410 000
	2158 Autres matériels et outillages	35 600	8 900
	2183 Matériel de bureau et info	5 000	1 250
	2184 Mobilier	14 169	3 542,25

Ces crédits seront repris dans le cadre du vote du budget primitif 2022.

Le Président demande de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à engager et à mandater les dépenses d'investissement à compter du 1er janvier 2022 dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2021 du Budget annexe Recyclerie, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Rapport 15	Approbation du rapport d'activité 2020 du SIEDMTO
-------------------	--

Le rapport d'activité 2020 est consultable et téléchargeable sur www.siedmto.fr.

Le Président demande de bien vouloir approuver le rapport d'activité 2020 du SIEDMTO.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le rapport d'activité 2020 du SIEDMTO.

Rapport 16	Approbation du rapport d'activité 2020 du SDEDA
-------------------	--

Le Syndicat Départemental d'Elimination des Déchets de l'Aube a validé son rapport annuel 2020 et le SIEDMTO doit délibérer pour approuver ce rapport.

Chaque commune a reçu une version papier de ce rapport et vous pouvez le consulter en mairie.

Le Président propose, après en avoir pris connaissance, de bien vouloir approuver le rapport d'activité annuel 2020 du SDEDA.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le rapport d'activité 2020 du SDEDA.

Rapport 17	Renouvellement de la convention de collecte séparée des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) avec l'éco-organisme OCAD3E pour la période d'agrément 2021-2026
-------------------	---

OCAD3E est un éco-organisme sous Agrément d'Etat depuis 2009. Il assure la collecte et le recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) pour le compte de ses adhérents, metteurs sur le marché en France, conformément au principe de Responsabilité Elargie du Producteur (REP).

Cette filière est mise en œuvre sur les déchèteries du SIEDMTO depuis 2010. OCAD3E assure ainsi la collecte et le traitement des DEEE déposés dans nos 4 déchèteries pour particulier à hauteur de 229 tonnes en 2020. A ce titre, il a versé 17 423 ,95 € de soutiens en 2020 à la collectivité.

La convention liant notre collectivité à l'éco-organisme OCAD3E est arrivée à son terme le 31 décembre 2020.

Par délibération 038D2020 du 14 octobre 2020, les membres du comité syndical ont autorisé le Président à signer la prolongation d'un an de l'agrément dans l'attente de son renouvellement.

La signature de nouvelles conventions de collecte entre l'éco-organisme et les collectivités a pris effet le 1er janvier 2022 et s'achèvera le 31 décembre 2027.

Il convient donc de délibérer pour autoriser la signature des nouvelles conventions de l'agrément OCAD3E.

Vu l'avis (favorable) du Bureau syndical du 15 septembre 2021,

Il est proposé au Conseil syndical de bien vouloir :

- **AUTORISER** le Président à signer la convention de collecte séparée des déchets d'équipements électriques et électroniques avec l'éco-organisme OCAD3E, ainsi que toute autre pièce s'y rapportant.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à signer la convention de collecte séparée des déchets d'équipements électriques et électroniques avec l'éco-organisme OCAD3E 2021-2026 ainsi que tous les documents administratifs et comptables afférents à cette délibération.

Rapport 18	Prolongation d'un an du marché d'appel d'offres pour le traitement des déchets collectés en déchèteries
-------------------	--

Par délibération 012D2018 du 28/03/2018, le comité syndical, à l'unanimité, a autorisé son Président, Patrick DYON, à lancer une procédure formalisée définie à l'article 25 du Décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics. Le marché a été passé en appel d'offres ouvert pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019 et renouvelable pour une année.

Le marché est constitué de six (6) lots :

- Lot n°1** : traitement et valorisation des « tout – venants »
Attributaire du marché : Entreprise VEOLIA
- Lot n°2** : traitement et valorisation des déchets verts
Attributaire du marché : Entreprise SUEZ Organique
- Lot n°3** : traitement et valorisation des cartons
⇒ Compétence du SDEDA
- Lot n°4** : enlèvement et traitement des déchets diffus spécifiques
Attributaire du marché : Entreprise COVED
- Lot n°5** : enlèvement et traitement des métaux
Attributaire du marché : Entreprise BRUHAT
- Lot n°6** : traitement et valorisation des gravats
⇒ Lot rendu sans suite

Comme spécifié dans le marché initial, le Président demande de bien vouloir l'autoriser à prolonger l'ensemble des lots attribués pour une durée d'un an à savoir du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à prolonger l'ensemble des lots attribués pour une durée d'un an à savoir du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Rapport 19	Passage à la comptabilité M57 – Compte Financier Unique à compter du 01/01/2023
-------------------	--

Actuellement le syndicat est référencé en nomenclature M14. Dans le cadre de l'expérimentation du Compte Financier Unique, le syndicat souhaiterait appliquer la nomenclature M57 au 1er janvier 2023. La nomenclature budgétaire et comptable M57 est l'instruction la plus récente, du secteur public local.

Le Compte Financier Unique a plusieurs objectifs :

- Favoriser la transparence et la lisibilité de l'information financière,
- Améliorer la qualité des comptes,
- Simplifier les processus administratifs entre l'ordonnateur et le comptable, sans remettre en cause leurs prérogatives respectives.

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.

Une généralisation de la M57 à toutes les catégories de collectivités locales est envisagée au 1er janvier 2024.

Je vous demande d'approuver le passage du syndicat à la nomenclature M57 à compter du budget primitif 2023.

LE COMITE SYNDICAL, sur le rapport de M. Le Président,

CONSIDERANT :

- Que le syndicat s'est inscrit dans le cadre de l'expérimentation au compte financier unique à compter de son budget primitif 2023,
- Que cette norme comptable s'appliquera désormais au budget du syndicat à compter du 1er janvier 2023.

Le comité syndical après en avoir délibéré :

AUTORISE le changement de nomenclature budgétaire et comptable du budget de la commune à compter du 1er janvier 2023,

AUTORISE M. le Président à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le changement de nomenclature budgétaire et comptable du budget de la commune à compter du 1er janvier 2023, et autorise le Président à signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Rapport 20	Modification du règlement intérieur du personnel
-------------------	---

Le règlement intérieur en vigueur a été approuvé par le Comité Technique Paritaire du CDG10 lors de sa séance du 08/12/2010 et applicable au 01/01/2011.

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il convient de mettre à jour le règlement intérieur du SIEDMTO, voir **annexe 5**.

Sous réserve de l'avis du Comité Technique du CDG10, le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la modification du règlement intérieur du personnel.

Rapport 21	Examen du rapport de gestion du Conseil d'administration de la SPL-Xdemat au 31/12/2020
-------------------	--

Par délibération du 15 octobre 2012, notre comité syndical a décidé de devenir actionnaire de la société SPL-Xdemat créée en février 2012 par les Départements des Ardennes, de l'Aube et de la Marne, afin de bénéficier des outils de dématérialisation mis à disposition comme Xmarchés, Xactes, Xelec, Xparaph, Xconvoc...

A présent, il convient d'examiner le rapport de gestion du Conseil d'administration de la société au 31/12/2020 (**annexe 6**).

Par décisions du 9 mars 2021, le Conseil d'administration de la société a approuvé les termes de son rapport de gestion sur les opérations de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et donc l'activité de SPL-Xdemat au cours de sa neuvième année d'existence, en vue de sa présentation à l'Assemblée générale.

Cette dernière, réunie le 7 juin dernier, a été informée des conclusions de ce rapport et a approuvé à l'unanimité les comptes annuels de l'année 2020 et les opérations traduites dans ces comptes.

En application des articles L. 1524-5 et L. 1531-1 du Code général des collectivités territoriales, il convient que l'assemblée délibérante de chaque actionnaire examine à son tour le rapport de gestion du Conseil d'administration.

Cet examen s'inscrit également dans l'organisation mise en place par la société SPL-Xdemat pour permettre aux actionnaires d'exercer sur elle, collectivement et individuellement, un contrôle similaire à celui qu'ils exercent sur leurs propres services, appelé contrôle analogue, constituant l'un des principes fondateurs des SPL.

Le rapport de gestion, présenté ce jour, fait apparaître un nombre d'actionnaires toujours croissant (2 705 au 31 décembre 2020), un chiffre d'affaires de 1 433 158 €, en très nette progression, et un résultat exceptionnel de 279 092 € affecté en totalité au poste « autres réserves », porté à 462 004 €. Ce résultat exceptionnel s'explique par un nombre toujours croissant de collectivités actionnaires de la société, la vente sans précédent de plus de 2 500 certificats électroniques en 2020 (au lieu de 600 à 900 en moyenne) et par la mise en place d'une nouvelle organisation pour la gestion de l'assistance.

Après examen, je prie le Comité Syndical de bien vouloir se prononcer sur ce rapport écrit, conformément à l'article L. 1524-5 du Code général des collectivités territoriales et de me donner acte de cette communication.

DELIBERATION

Vu le Code général des collectivités territoriales en ses articles L. 1524-5 et L. 1531-1,

Vu les statuts et le pacte d'actionnaires de la société SPL-Xdemat,

Vu le rapport de gestion du Conseil d'administration,

Le Comité Syndical, après examen, décide d'approuver le rapport de gestion du Conseil d'administration, figurant en annexe, et de donner acte à Monsieur le Président de cette communication.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le rapport de gestion du Conseil d'administration de la société publique locale SPL-XDEMAT.

Rapport 22	Attribution d'une carte cadeau pour les agents du SIEDMTO
-------------------	--

Afin de récompenser le travail accompli pour l'année 2021, le Président propose de donner une carte cadeau d'un montant de 100 € à valoir dans le magasin Leclerc de St Parres aux Tertres à chacun des agents nommés ci-dessous :

Mesdames et Messieurs Eric Bazile, Létitia Bazile, Lydia Bedu, Loïc Bertin, Maud Braux, Mickaël Colin, Florence Dauvet, Elisabeth Dupont, Jamal El Kammouni, Michaël Gras, Adrien Guillaume, Xavier Haillot, Marie-Thérèse Hermann, Cédric Lebreton, Guy Levier, Kévin Liméa, Franck Mazuel, Ronny Noël, Sully Nourry, Mino Rafidiarivony, Brad Ragon, Vincent Sauvette, Maximilien Thiebault.

Le Président propose de bien vouloir délibérer.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité l'attribution d'une carte cadeau pour les agents du SIEDMTO et mandate le Président pour signer tous les documents administratifs et comptables afférents à cette présente délibération.

Rapport 23	Cession de la déchèterie de Vendevre-sur-Barse à la commune
-------------------	--

La nouvelle déchèterie de Vendevre-sur-Barse est ouverte depuis le Samedi 2 octobre 2021. Madame Chevallier, maire de la commune de Vendevre-sur-Barse, par courrier du 21 janvier 2021, a fait part au Président de son intérêt d'acquérir le site de la déchèterie actuelle (rue du Moulin) pour du stockage.

Le Président vous propose la rétrocession de l'ancienne déchèterie à la commune de Vendevre-sur-Barse à l'euro symbolique.

Après avis favorable de la Commission des Finances et du Bureau Syndical du 15 septembre 2021, et après avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la rétrocession de l'ancienne déchèterie à la commune de Vendevre-sur-Barse à l'euro symbolique.

Informations diverses

- M. BERTIN, Maire de Perthes les Brienne souhaite savoir pourquoi les bacs collectés ne sont pas remis à leur place depuis 1 mois.
M. BAZILE se renseignera sur ce point.
- Mme DEFONTAINE, déléguée de la commune de Mathaux, fait part que les points d'apports volontaires verres et papier sont souvent plein et souhaite savoir comment procéder.
M. BAZILE précise qu'il n'y a plus de calendrier de collecte et qu'il faut prévenir le Siedmto avant le remplissage complet des PAV afin de prévoir leur collecte.
M. MARTIN, délégué de la commune d'Unienville, demande si des pénalités sont prévues ?
M. DYON précise qu'il ne peut pas y avoir de pénalité puisqu'il n'y a plus de calendrier.
- M. LEFEBVRE, délégué de la commune de Feuges, informe que les déchèteries de TCM refoulent leurs administrés.
M. DYON rencontre prochainement TCM et abordera ce point.
- **Monsieur BRANLE 25 ans de service public**

Séance levée à 20h45