30 juin 2020

COMITÉ SYNDICAL

évodia
Établissement Vosgien d'Optimisation
des Déchets par l'Innovation et l'Action

www.evodia.org

1 - COMPTE RENDU DU DERNIER COMITE

Les membres du Comité Syndical sont invités à faire d'éventuelles remarques sur le compte rendu du Comité du 20 février dernier qui a été adressé par courrier le 23 juin dernier avec la convocation et la note de synthèse.

Aucune observation n'est faite.

2 – MISE A JOUR DE LA COTISATION 2020

Rapport du Président

La pandémie ayant impacté le déploiement des projets, des programmes d'actions et décalé le calendrier des recrutements envisagés inscrits au budget prévisionnel, une révision des charges constitutives du montant de la cotisation a été réalisé.

Pour rappel, la cotisation réelle 2020 était estimée lors de l'élaboration du DOB en date du 30.01 dernier à 4 €/habitant correspondant à un montant à recouvrer d'environ 1 500 000 €

Lors du débat, l'hypothèse retenue fut celle de réintégrer l'excédent 2019 d'un montant de 300 K€ abaissant ainsi la cotisation à 3.30 €/habitant.

Aussi, à ce jour et en intégrant l'impact du covid, le montant à recouvrer serait d'environ 1 054 000 € (déduction faite de l'excédent)

La cotisation annuelle serait donc révisée à 2.77 €/habitant soit 0.53 €/habitant inférieur à ce qui a été facturé au 1er semestre.

Il est donc proposé de corriger la cotisation sur le 2e semestre.

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Valide le montant de la cotisation 2020 révisée à 2.77 €/habitant au lieu de 3.30 € et qui sera corrigée pour le 2e semestre soit la portant à 1.12 € pour le T 3 et T4.

3 – MISE A JOUR TARIFAIRES : FACTURATION DES FRAIS DE PRISE EN CHARGE DE SOURCES RADIOACTIVES DETECTEES EN ENTREE DE SITE DE TRAITEMENT ET FACTURATION DES ANOMALIES BOIS CHEZ EGGER

Rapport du Président

Radioactivité :

Depuis le début de l'année, il a été constaté une évolution importante des détections de sources radioactives (couches traitées à l'iode 131, objets divers …) en entrée de sites de traitement (Feniix, Villoncourt, Chaumont).

4 détections ont ainsi été signalées sur ces 3 sites au lieu de 1/an ces 3 dernières années dont 2 sur Feniix.

La gestion de ces sources radioactives nécessite la quarantaine de la semi concernée dans l'attente de l'intervention d'un bureau spécialisé en vue d'identifier l'objet qui sera ensuite isolé pendant la période de décroissance de son rayonnement.

Par ailleurs, dans le cas où la source radioactive détectée serait du radium, l'isolement sur site n'étant pas envisageable, c'est le fournisseur s'il est connu, ou par défaut, l'Agence Nationale pour la gestion des Déchets Radioactifs (ANDRA), qui doit alors prendre en charge la source radioactive.

Ces interventions génèrent donc des surcoûts non négligeables dont les montants s'élèvent à environ (selon les sites) à 3 000 – 3 200 € par lot (hors radium)

Il est donc proposé de facturer ces interventions aux collectivités exploitantes des transits apporteurs de ces flux radioactifs au réel des charges correspondantes.

Anomalies bois EGGER :

Le contrat avec EGGER à Rambervillers pour la reprise du bois B pour recyclage prévoit la possibilité de déclasser tout ou partie d'un apport de benne bois de déchèterie en cas de pollution du lot et de le traiter sous forme de combustible. Le tarif de traitement est de 20 € HT la tonne soit 22 € TTC, contre 12 € HT la tonne, soit 13.20 € TTC pour les apports ne présentant pas de problème de qualité et qui sont ainsi recyclables.

Ces déclassements font l'objet d'un signalement et nous en avisons ensuite la collectivité concernée dans les meilleurs délais.

Il est donc proposé de rajouter ce tarif de déclassement à la grille annuelle.

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Valide la facturation au réel des dépenses, les frais engendrés par la détection de sources radioactives en entrée de sites de traitement.
- Ajoute le tarif de 22 € TTC la tonne à la grille tarifaire annuelle pour les quantités déclassées lors d'apports faits chez EGGER.

4 – PLAN DE FORMATION 2020

Rapport du Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur la fonction publique territoriale modifiée par la loi 84-594 relative à la formation des agents de la FPT,
Vu la loi 2007-209 du 19 février 2007 fonction publique territoriale et son article 7 qui stipule que les communes doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel déterminant le programme d'actions de formations,
Vu le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT,
Vu la délibération d'approbation du règlement de formation,
Vu la saisine du Comité Technique en date du 17.06.2020 et dans l'attente de son avis favorable lors de la réunion du 2/07 prochain,

Considérant que le plan de formation est l'issue naturelle des besoins exprimés par les agents et leurs responsables hiérarchiques,

Comme l'année passée, le plan de formation 2020 distribue les formations envisagées pour les agents d'EVODIA parmi quatre axes :

- Axe 1 : Cœur de métier : renforcer la maîtrise du domaine d'activité d'EVODIA,
- Axe 2 : Méthodes de travail : accompagner la montée en compétence des équipes,
- Axe 3 : Favoriser la santé et la sécurité au travail pour une gestion durable des ressources humaines,
- Axe 4 : Améliorer la communication interne et externe : savoir travailler ensemble et faire connaître l'action collective.

Quelques exemples de formation pour l'année à venir :

- Axe 1 : Fondamentaux et approfondissement des connaissances sur l'environnement territorial
- Axe 2 : pilotage de projet, organisation et gestion du temps, animation de réunions, gestion du temps

- Axe 3 : gestes de premier secours, clefs pour améliorer la coopération et le travail en partenariat,
- Axe 4 : communication interpersonnelle.

En raison des circonstances exceptionnelles liées au covid 19 et au décalage dans la réalisation des entretiens d'évaluation, une mise à jour des besoins des agents pourra cependant être réalisée au cours du semestre 2.

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Approuve le plan de formation 2020,
- Constate qu'en validant le Plan de Formation l'obligation rappelée par la loi du 19 février 2007 pour l'ensemble des actions de formation qu'elle prévoit sera remplie,
- Dit que les crédits nécessaires seront inscrits aux budgets primitifs des exercices considérés.

5 – VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LES AGENTS MOBILISES PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE DECLARE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 4 DE LA LOI N° 2020-290 DU 23 MARS POUR FAIRE FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19

Rapport du 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 son article 88,
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 la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19,
Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, notamment son article 11,

Vu le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la Fonction Publique de l'Etat et de la Fonction Publique Territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services

publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19,

CONSIDERANT que conformément à l'article 8 du décret n° 2020-570, il appartient au Comité de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle,

CONSIDERANT que conformément à l'article 4 du décret n°2020-570, le montant maximum de la prime exceptionnelle est fixé à 1000€,

CONSIDERANT que conformément à l'article 3 du décret n°2020-570, cette prime peut être versée aux personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé,
Il est proposé que :

Article 1 : Bénéficiaires
La prime exceptionnelle soit attribuée :

- aux fonctionnaires
- aux agents contractuels de droit public relevant des services suivants :
  - Pôle Technique pour 3 agents

Article 2 : Montant
Une prime exceptionnelle de 1 000 € est attribuée aux agents, selon l'article 1er et 4 du décret, **particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire et afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.**

Ces agents ont été particulièrement mobilisés pour assurer la continuité des services publics face à l'épidémie de Covid 19 et conduisant à un intense surcroit d'activité.

Article 3 : Mode de versement
La prime exceptionnelle sera versée en une seule fois sur la paie de juillet.

Conformément au décret n° 2020-570, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite du montant maximum prévu à l'article 2 de la présente délibération.

Article 4 : Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er juillet 2020.
Article 5 : Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

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 Nancy dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Attribue une prime exceptionnelle selon les modalités décrites ci-dessus
- Précise que les crédits nécessaires sont inscrits au budget

6 – MODIFICATION DU RIFSEEP

Rapport du 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 son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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

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

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

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

Vu la délibération n°2016/838 sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – RIFSEEP- indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise – IFSE et du complément indemnitaire annuel – CIA

Vu la saisine du Comité Technique en date du 17.06.2020 et dans l'attente de l'avis favorable du Comité Technique qui se réunira le 2/07 prochain,

Vu le tableau des effectifs,

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient au Comité de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

CONSIDERANT la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire et d'adapter l'octroi de l'IFSE et du CIA aux réalités de la pratique et ainsi qu'au décret n°2020-182 du 27 février 2020

Préambule : Un nouveau régime indemnitaire appelé Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) peut être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale (IFSE). A cela, peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement.

Le RIFSEEP

Il est rappelé que sous cet acronyme se cache le nouveau dispositif indemnitaire de référence qui depuis 2016, remplace la plupart des primes et indemnités existantes, sans perte de rémunération pour les agents concernés

Il s'agit donc d'un régime indemnitaire composé de deux primes :

> d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement,

> d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.

La volonté d'EVODIA repose sur la prise en compte des rémunérations dans l'évaluation continue des performances, des résultats et de l'engagement professionnel de ses agents.

PREMIERE PARTIE : L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE).

Article 1 : IFSE

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires

L'IFSE est attribuée :

- aux fonctionnaires stagiaires

- aux fonctionnaires titulaires

- aux agents contractuels de droit

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES -

L'IFSE est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative :

- Administrateurs
- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs

Filière Technique :

- Ingénieurs
- Ingénieurs en chef
- Techniciens
- Agents de maitrise
- Adjoints techniques

Filière animation :

- Animateurs
- Adjoints d'animation

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaitre via des plafonds distincts.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maitrise de compétences rares).

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions…)

L'IFSE est également modulée des éléments suivants :

- L'expérience professionnelle « utilisable » basée sur les ITEMS suivants :
  - ✓ Durées utiles des périodes d'activité professionnelle et extra-professionnelle, en rapport ou sans rapport avec le poste,
  - ✓ Diversité des parcours professionnels et expérience acquise en termes de savoir-faire et de savoir-être,
  - ✓ Acquisition de connaissances pratiques et théoriques par la pratique sur le poste de l'agent,
  - ✓ Connaissance de l'environnement de travail (interne et externe),
  - ✓ Capacité à transmettre des savoirs et des compétences

- La nature des fonctions et le niveau de responsabilité
  - ✓ Les enjeux liés au poste de travail de l'agent.
  - ✓ Les fonctions et charges d'encadrement,
  - ✓ L'expertise mise en œuvre sur le poste de travail,
  - ✓ La polyvalence sur le poste,
  - ✓ La détention d'un titre, d'un diplôme, d'une qualification
  - ✓ Sujétions et risques professionnels : travail isolé, réunions sur des plages habituellement non travaillées, temps de travail morcelé, travail dangereux, risque routier, travail au contact du public difficile

Article 4 : Fixation des montants maximum de l'IFSE

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'État (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante *(voir tableau récapitulatif en annexe).*

Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifique.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)
Catégorie A			
Administrateurs	G1	Direction	49 980
	G2	Direction adjointe	46 920
	G3	Responsable de pôle	42 330
Attachés et Secrétaire de Mairie	G1	Direction	36 210
	G2	Direction adjointe	32 130
	G3	Chef de service encadrant	25 500
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400
Ingénieurs en Chef	G1	Direction	57 120
	G2	Direction adjointe	49 980
	G3	Chef de service encadrant	46 920
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	42 330
Ingénieurs	G1	Direction, Direction adjointe	36 230
	G2	Chef de service encadrant	32 130
	G3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	25 500

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel **brut** maximum de la collectivité (non logés)
Catégorie B			
Rédacteurs	**G1**	Chef de service avec encadrement	17 480
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise, assistanat de direction	14 650
Animateurs	**G1**	Chef de service avec encadrement	17 480
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015
	G3	Gestionnaire spécialisé, assistanat de direction	14 650
Techniciens	**G1**	Chef de service avec encadrement	17 480
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise	14 650

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)
Catégorie C			
Adjoints administratifs	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	11 340
	G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800
Adjoints d'animation	G1	Encadrement de proximité, expertise	11 340
	G2	Agent d'exécution	10 800
Adjoints techniques	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	11 340
	G2	Agent d'exécution	10 800
Agent de maitrise	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	11 340
	G2	Agent d'exécution	10 800

Article 5 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau ci-dessus selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois.

Article 6 : Réexamen de l'IFSE

Est prévu règlementairement, un réexamen du montant de l'IFSE :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;

- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (pour les emplois fonctionnels à l'issue de la 1ère période de détachement) ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation. Les variations du montant de l'IFSE dépendent de l'expérience professionnelle utilisable, de la nature des fonctions et du niveau de responsabilité exercé.

Le réexamen du montant de l'IFSE s'effectue tous les ans.

Article 7 : Périodicité du versement de l'IFSE

Le versement de l'IFSE est mensuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Article 8 : Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

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

DEUXIEME PARTIE : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Article 9 : CIA

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.**

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de **la manière de servir**, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

Article 10 : Bénéficiaires

Le C.I.A. est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires

- aux fonctionnaires titulaires

- aux agents contractuels de droit public

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Le CIA est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière administrative :

- Administrateurs
- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs

Filière Technique :

- Ingénieurs
- Ingénieurs en chef
- Techniciens
- Agents de maitrise
- Adjoints techniques

Filière animation :

- Animateurs
- Adjoints d'animation

Article 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Technique.

- **Résultats professionnels et atteinte des objectifs :** négociés et discutés entre l'agent et son responsable hiérarchique lors des entretiens professionnels
- **Engagement professionnel :** attitude, moyens mis en œuvre et dévouement de l'agent pour l'atteinte des résultats prescrits par l'employeur.
- **Manière de service :** ensemble des éléments objectivables qui amènent la chaine hiérarchique, les usagers et autres partenaires extérieurs d'EVODIA à porter une appréciation sur la qualité de travail rendu collectivement ou individuellement par les agents d'EVODIA.
- **Qualités relationnelles et partage au sein du collectif de travail**
- **Participation aux projets transversaux initiés par EVODIA**

Article 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A

- Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat (arrêtés ministériels) et déterminés par l'assemblée délibérante (voir tableau récapitulatif en annexe) ;

- Il est précisé que les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité
Catégorie A			
Administrateurs	G1	Direction	8 820
	G2	Direction adjointe	8 280
	G3	Responsable de pôle	7 470
Attachés et Secrétaire de Mairie	G1	Direction	6 390
	G2	Direction adjointe	5 670
	G3	Chef de service encadrant	4 500
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	3 600
Ingénieurs en Chef	G1	Direction	10 080
	G2	Direction adjointe	8 820
	G3	Chef de service encadrant	8 280
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	7 470
Ingénieurs	G1	Direction, Direction adjointe	6 390
	G2	Chef de service encadrant	5 670
	G3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	4 500

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	CIA Montant annuel **brut** maximum de la collectivité
Catégorie B			
Rédacteurs	G1	Chef de service avec encadrement	2 380
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	2 185
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise, assistanat de direction	1 995
Animateurs	G1	Chef de service avec encadrement	2 380
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	2 185
	G3	Gestionnaire spécialisé, assistanat de direction	1 995
Techniciens	G1	Chef de service avec encadrement	2 380
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	2 185
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise	1 995

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité
Catégorie C			
Adjoints administratifs	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	1 260
	G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1 200
Adjoints d'animation	G1	Encadrement de proximité, expertise	1 260
	G2	Agent d'exécution	1 200
Adjoints techniques	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	1 260
	G2	Agent d'exécution	1 200
Agent de maitrise	G1	Encadrement de proximité, gestionnaire spécialisé, expertise	1 260
	G2	Agent d'exécution	1 200

Article 13 : Attribution individuelle

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums (et minimums si l'assemblée l'a décidé) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 11 et de la cotation des postes obtenue. Il est assujetti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.
Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 14 : Périodicité de versement du C.I.A.

Le CIA sera versé annuellement.

Article 15 : Clause de revalorisation du C.I.A.

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

TROISIEME PARTIE : DISPOSITIONS COMMUNES

Article 16 : Cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- Les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- Les avantages collectivement acquis (exemple 13ème mois)
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- La prime d'encadrement éducatif de nuit,
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire
  et sociale,

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte et de permanence
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
-

Article 17 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- Congés annuels (plein traitement)
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels.

Article 18 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : **«l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat »**

Le CIA a un caractère complémentaire, ainsi la part du CIA ne devrait pas excéder celle de l'IFSE.

Cotation des emplois + détermination des groupes de fonctions + détermination des montants IFSE + CIA (montant annuel brut)

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
CATEGORIE A					
Administrateurs	G1	Direction	49 980	8 820	58 800
	G2	Direction adjointe	46 920	8 280	55 200
	G3	Responsable de pôle	42 330	7 470	49 800
Attachés et Secrétaire de Mairie	G1	Direction	36 210	6 390	42 600
	G2	Direction adjointe	32 130	5 670	37 800
	G3	Chef de service encadrant	25 500	4 500	30 000
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	20 400	3 600	24 000
Ingénieurs en Chef	G1	Direction	57 120	10 080	67 200
	G2	Direction adjointe	49 980	8 820	58 800
	G3	Chef de service encadrant	46 920	8 280	55 200
	G4	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	42 330	7 470	49 800
Ingénieurs	G1	Direction, Direction adjointe	36 230	6 390	42 600
	G2	Chef de service encadrant	32 130	5 670	37 800
	G3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	25 500	4 500	30 000

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel brut maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel brut maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
CATEGORIE B					
Rédacteurs	G1	Chef de service avec encadrement	17 480	2 380	19 860
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015	2 185	18 200
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise, assistanat de direction	14 650	1 995	16 645
Animateurs	G1	Chef de service avec encadrement	17 480	2 380	19 860
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015	2 185	18 200
	G3	Gestionnaire spécialisé, assistanat de direction	14 650	1 995	16 645
Techniciens	G1	Chef de service avec encadrement	17 480	2 380	19 860
	G2	Adjoint au chef de service, chargé de mission, coordination et pilotage de projets	16 015	2 185	18 200
	G3	Gestionnaire spécialisé, expertise	14 650	1 995	16 645

Article 19 : Clause de sauvegarde / maintien du regime anterieur

« En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure ».

Article 20 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 21 : Abrogation des délibérations antérieures

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

La présente délibération annule et remplace la délibération n°2016/838 sur la mise en place du régime indemnitaire.

Article 22 : Exécution

Le Président et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

Article 23 : Annexes

Est inséré en annexe du présent règlement :

- Le tableau récapitulatif des groupes de fonctions mentionnant les types de missions et de responsabilités ainsi que les plafonds indemnitaires par cadre d'emploi.

Article 24 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 03/07/2020 (au plus tôt à la date de transmission au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte règlementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Décide de la mise à jour du RIFSEEP instauré par délibération en date du 20.12.2016 selon des dispositions présentées ci-dessus
- Autorise le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- Prévoit et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

- 7 – RAPPORTS D'ACTIVITES 2019 SUR LA GESTION ET LA QUALITE DU SERVICE

Rapport du Président

Les membres de la Commission Consultative des Services publics locaux se sont réunis le 26 juin dernier en vue de la présentation et examen :

- Du rapport de délégation de service public 2019 de l'usine d'incinération de Rambervillers, par MM. GUITTONNEAU, TILLY et RIOU
- Du rapport de délégation de service public 2019 pour la construction et l'exploitation du transit de Saint-Dié des Vosges par M. SCHWINN
- Du rapport de l'activité de Evodia pour l'année écoulée.

La présentation des 3 rapports est réalisée.

Délibération

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- Prend acte de la communication du compte rendu de la Commission Consultative des Services Publics Locaux du 26 juin dernier sur les rapports de délégation de l'usine de Rambervillers, du transit de Saint-Dié des Vosges et du rapport d'activité de Evodia de 2019.

POINTS DIVERS

- ## GT déchèteries – nouvelle dénomination :

Dans la continuité du travail d'optimisation des filières mené depuis 2008 par Evodia, un nouveau plan d'actions déchèteries est déployé depuis 2018. Parmi la trentaine de pistes d'actions validées avec les techniciens des collectivités adhérentes, **la question du nom du flux du tout-venant**

incinérable a été posée. Il s'agit des déchets ne rentrant dans aucune filière dédiée et qui sont destinés à l'incinération sur Feniix.
Un groupe spécifique de travail a planché sur les questions de renommage soulevées dans le plan d'action de manière à améliorer l'image du flux et la bonne compréhension de sa composition, une meilleure appellation permettant également de limiter les anomalies qui peuvent être constatées.
Ce flux très majoritairement destiné à la valorisation énergétique est le seul à ne pas bénéficier d'une appellation correspondant au contenu attendu.

3 propositions ont été retenues par ce groupe de travail :

- Matériaux non-recyclables
- Matériaux hors recyclage
- Matériaux hors filières

Le projet de refonte de la signalétique en déchèterie étant abouti, le planning de sa réalisation est en phase de finalisation, il est impératif de pouvoir trancher sur une appellation puisqu'elle figurera sur ce nouveau panneau qui équipera chacun des déchèteries.

Il est vous est proposé de voter en rayant les 2 mentions qui vous plaisent le moins sur le bulletin remis à votre arrivée.

Il reste deux autres appellations qui posent question : celle du nom même de « déchèterie » : lieu destiné à séparer des matériaux en vue de leur la valorisation et porte ce lourd fardeau de contenir le mot déchet.

Par ailleurs et afin d'être plus en adéquation avec les missions et compétences des « agents/gardiens de déchèteries » là aussi une réflexion doit être menée pour mieux valoriser leur rôle.

A l'issue de l'installation du nouveau Comité, il vous sera proposé de participer à ces réflexions sur ces 2 renommages.

Point Covid

Organisation mise en place et continuité du service et la suractivité liée à la suractivité de la crise

Dès l'annonce du confinement, la structure s'est organisée de manière efficace et performante pour assurer la mise en télé travail de la majorité de l'équipe. Seuls la Direction et le Pôle Technique sont restés en présentiel.

Un PCA a été élaboré pour Evodia et nous avons par ailleurs assurer la continuité du service de toutes les missions et compétences qui sont les nôtres sans arrêt de service.

Une cellule « covid 19 » constituée du Pôle Technique et de la DG a assuré au quotidien et à hauteur de la totalité de son temps de travail la gestion de cette crise en opérant la supervision et la coordination avec les adhérents et tous les prestataires de services qui ont assuré au quotidien les opérations de collecte, transport, transitage, traitement, vidage de bornes (verre, multi, TLC), l'accueil de la CS, les reprises matériaux, le lien avec toutes les filières nationales. Un point « covid » était tenu tous les matins du 16 mars au 7 mai.

Par ailleurs, nous avons assuré la coordination de l'état des lieux de la gestion des déchets ménagers sur le département des Vosges en assurant un reporting hebdomadaire auprès de la Préfecture des Vosges et de la Dreal.

Nous avons également assuré la coordination et le pilotage de la communication de crise départementale mise en place, en interface

quotidienne avec chacun de nos adhérents. Des outils spécifiques et des publications sur les réseaux sociaux ont été créés et mis en ligne quotidiennement afin d'assurer une harmonisation et cohérence des messages adressés ainsi qu'un relais des messages que chaque adhérent adressait à ses usagers.

Nous avons également assuré l'enlèvement des flux de DT pour celles restées ouvertes (2 pendant le début du confinement) et géré la réouverture échelonnée des DT à mi-parcours du confinement.

En raison d'une demande spécifique des CL pour la prise en charge des professionnels (qui ne pouvaient plus utiliser le service des DT fermées) nous avons dû organiser des demandes d'évacuation spécifiques (en bennes, BB…) pour des besoins à la demande. Sovodeb a donc assuré une continuité du service avec en particulier un besoin spécifique et accru pour la gestion des DASRI et particulièrement les équipements de protections du personnel soignants (masques, charlotte, blouses, surblouse…) produits en quantité très importante et pour lesquelles il a fallu créer une filière en H24. **Les Dasri** ont été fortement impactés par ces fermetures de déchèteries qui étaient le point de convergence des clients de Sovodeb, pour les livraisons de contenants vides et les collectes de contenants pleins. La réorganisation a été immédiate et totale pour cette filière particulièrement sensible en raison de la nature de ces déchets. Les quantités commandées durant les 10 premiers jours de la crise équivalent au tiers de l'activité annuelle classique. Sovodeb a également appuyé les services de l'Etat durant cette période, proposé de nombreuses solutions pour répondre aux situations de tensions des établissements de soins notamment. Nous avons dû par ailleurs fortement épauler les services de l'ARS pour l'étude de solutions pour les besoins spécifiques des hôpitaux, maisons de retraite.

En résumé : notre activité, sans aucune interruption de travail et de service, a été totalement dédiée à la gestion quotidienne de la crise du covid et a fait face à une suractivité forte très impactante pour les services.

Evolution des tonnages

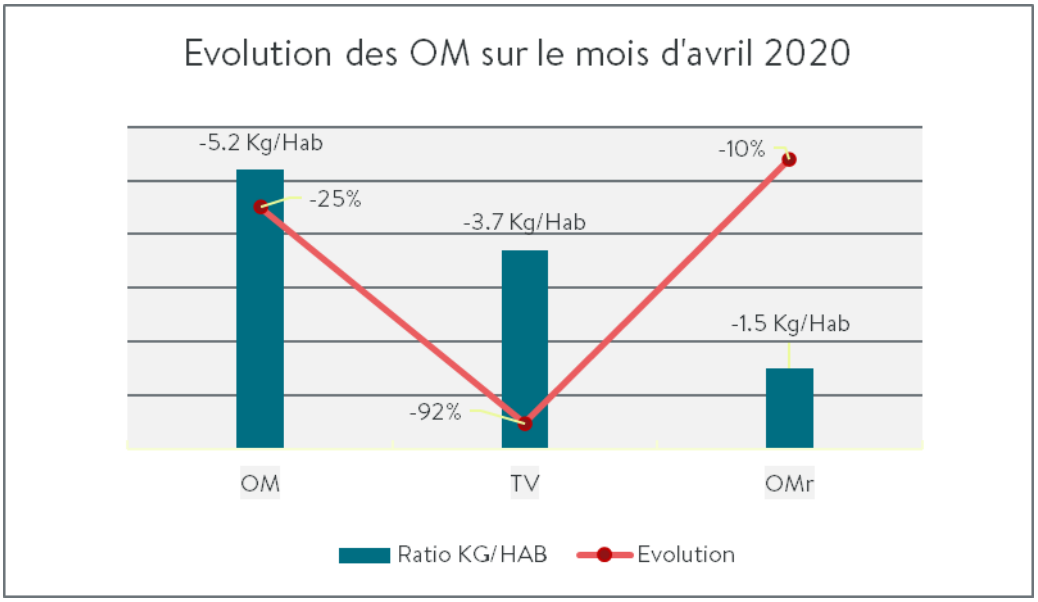
Partie OM

Pour mesurer l'impact du covid sur les OM, le mois d'avril a été le plus représentatif.

On a pu constater une baisse sur la production d'Omr de 10% ; une diminution du flux tout-venant de 92%. Cette chute sur le TV est dû à la fermeture de la quasi-totalité des déchèteries (36/38) durant la période de confinement. Soit une baisse globale sur les OM (OMr+TV) de 25% sur l'ensemble du département.

Cela représente -5.2kg/hab en OM composé de la façon suivante :

- -1.5Kg/hab d'Omr
- -3.7Kg/hab TV

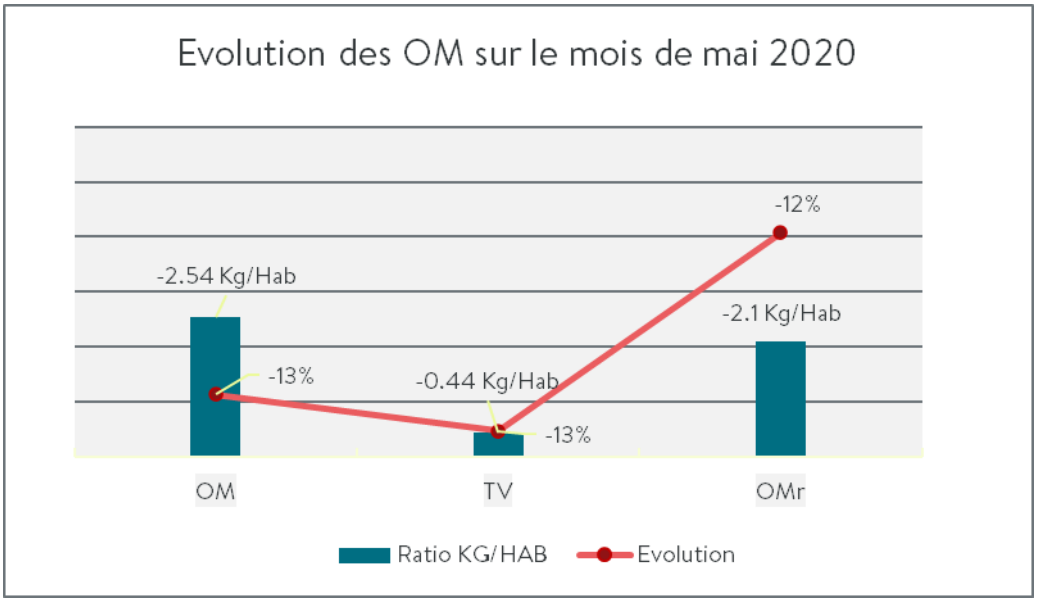


La production des OM du mois de **mai** doit être interprétée comme étant la phase de déconfinement, qui a eu lieu, pour rappel le 11 mai 2020.

L'évolution N-1 du flux tout-venant sur la même période est stable soit 3.5Kg/Hab. Cette stabilité démontre le phénomène de déstockage à la sortie du confinement, puisque les déchèteries ont réouvert sur des plages horaires réduites et sur un mois non-complet. Atteindre une performance identique avec des restrictions d'ouverture et sur une durée réduite 1/3 est impressionnant sur le gisement capté sur cette période, qui représente 1 315 T.

La production d'Omr a continué de chuter pour atteindre -13% par rapport à mai 2019, soit une baisse de 2.1Kg/ hab.

On notera donc une baisse générale des OM de 13% pour le mois de mai.



Conclusion :

Sur la période de Mars à Mai on a pu constater que l'ensemble des OM ont diminué de 14% représentant 8.64Kg/Hab, composé de la manière suivante :

- **- 49% d'apport sur le flux tout-venant soit -5.54 Kg/Hab**
- **- 7% sur la production d'OMR soit -3.1 Kg/Hab**

Sur l'aspect logistique, le plan de charge d'évacuation des transits a été bouleversés lors des 15 jours qui ont suivi le déconfinement.

En effet les besoins du transit de Razimont-Sicovad ont été augmentés de 11 camions supplémentaires/semaine (46 camions au lieu de 35) soit + 31 %.

Le transit de Mandres a également été fortement impacté avec un besoin d'évacuation supplémentaire de 60% par rapport aux besoins moyens.

Notre prestataire de transport Mauffrey a assuré cette suractivité et ces prestations avec professionnalisme.

Collecte sélective :

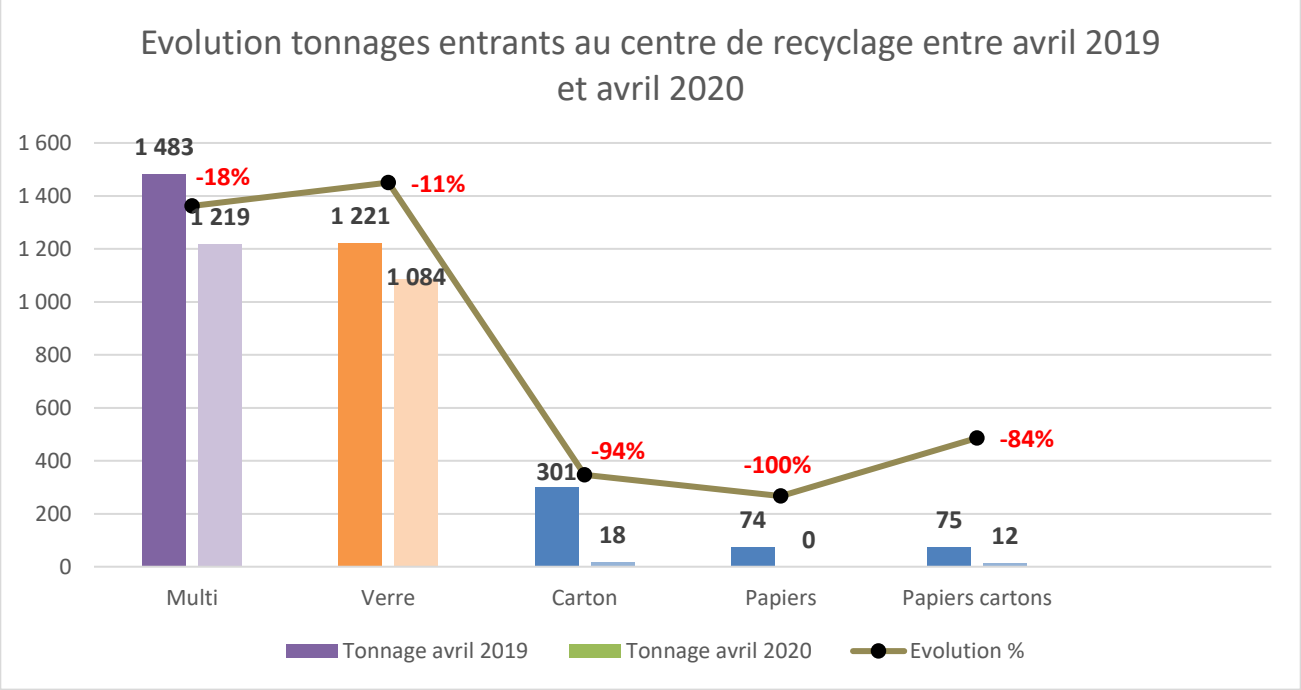
Impact sur les tonnages entrants au CDR :

L'impact du covid-19 sur la collecte sélective a été étudié sur le mois d'avril, période la plus impactée.

Une confrontation des tonnages d'avril 2019 avec ceux d'avril 2020 fait apparait une baisse pour l'ensemble des flux de la collecte sélective. Voici les évolutions pour chaque flux :

- - 11 % pour le verre,
- - 18 % de multi matériaux,
- - 84 % pour les papiers/carton.
- - 94 % pour les cartons,
- - 100 % pour les papiers,

Les flux les plus impactés restent les fibreux de déchèteries (cartons, papier et papiers-cartons) qui subissent une chute moyenne de 93 % lié à la fermeture de36 déchèteries sur les 38 du département.



Impact sur les flux entrants CDR :

Pendant la période de confinement, d'importants changements ont été identifiés sur la qualité des flux entrants au centre de recyclage. Ces modifications sont directement liées au changement de consommation généré par les mesures du confinement.

Pour en évaluer l'impact, le CDR a réalisé 7 prélèvements de multi matériaux sur les mois d'avril et mai afin de procéder à des caractérisations indépendantes au plan de caractérisation annuel des collectivités. Les résultats ont ensuite été comparés aux taux de référence arrêtés au premier trimestre 2020.

Cet échantillonnage départemental révèle notamment les évolutions suivantes :

- + 163 % d'aluminium
- + 132 % de gros de magasin
- + 40 % de cartons
- - 35 % de JRM
- + 12 % de refus de tri

Acier	Aluminium	ELA	cartons	JRM	Gros mag	PEHD	PET clair	PET couleur	Sacs de collecte	Refus
+ 6%	+ 163 %	- 6 %	+ 40 %	- 35 %	+ 132 %	+ 22 %	+ 24 %	- 4 %	+ 37 %	+ 12 %

Situation des autres filières :

Le confinement a stoppé net l'activité des déchèteries dès le 16 mars. Une collectivité a décidé de maintenir un service d'ouverture à

minima : la CC des Ballons des Hautes Vosges (horaires et conditions d'accès restreints). Situation complexe avec des filières nationales toutes à l'arrêt et une majorité d'exutoires fermés.

- DEA – **Filière meubles** : l'accès au portail de l'éco organisme a été suspendu par Ecomobilier. Evodia a tout de même obtenu une réouverture anticipée à l'échelle nationale pour 8 de nos déchèteries. Les 2 premières à être collectées au national auront été Fresse et Rupt sur Moselle le 5 mai seulement soit plus d'un mois après la demande d'enlèvement faite à Ecomobilier.
  A l'horizon du 11 mai du déconfinement, Ecomobilier ne souhaitait pas rouvrir l'accès pour de nouvelles déchèteries avant le 18 ami, laissant les collectivités sans solution de collecte durant 8 jours. 6 ouvertures supplémentaires pour le 11 ont été obtenues au forceps le mercredi 6 mai.
  Pour les 24 autres déchèteries, Evodia s'est totalement substitué à Ecomobilier et a mis en place en moins de 24 heures une filière de secours et obtenu les autorisations nécessaires de la part des services de l'Etat pour faire traiter en enfouissement ces tonnes.
  18 bennes meubles ont pu ainsi être vidées durant cette semaine, 47 tonnes orphelines qui auraient engorgé des déchèteries déjà saturées. (**29 t** de bois valorisé chez Egger, **18 t** enfouies à Villoncourt)

Textiles :

Le CDT VTLC a cessé ses activités dès le 16 mars 2020.
Une dernière tournée de collecte des bornes textiles du département a été assurée cette semaine-là et une affichette annonçant la suspension provisoire des tournées a été apposée sur chaque borne, ainsi que de la rubalise.

Selon les alertes de débordements signalées par les adhérents, nous avons demandé à notre prestataire Revalprest d'assurer des tournées partielles.

Les flux ont continué à être acceptés et stockés sur le site de Capavenir Girmont.

Le centre de tri a redémarré ses activités en mode « allégé » dès la semaine 20, permettant également de préparer le retour des trieurs et d'assurer les conditions de travail sécurisée dès la semaine suivante.

Pour autant, et en raison de la fermeture des frontières et l'arrêt des échanges commerciaux avec les principaux pays clients de VTLC, les exportations ont été arrêtées, obligeant ainsi VTLC à n'accueillir que les tonnes vosgiennes. Les autres clients hors 88 (1/2 des tonnages) sont pour l'instant refusés, faute de capacités d'exutoires suffisantes et de stockage sur site.
La situation est donc délicate, puisque sans vision à ce jour de la reprise des échanges commerciaux et ce dans le cadre d'une tension financière sur les cours de reprise au plus bas depuis fort longtemps.

Pour ces raisons qui se cumulent, la filière textile traverse une crise grave et qui a engendré le redressement judiciaire du 2ème plus gros opérateur de collecte et de tri en France.

Une augmentation du soutien à la tonne triée a récemment été accordée aux opérateurs de tri par ECO TLC permettant de compenser les pertes d'exploitation du centre de tri.
Un nouveau point sur la situation actuelle sera réalisé à fin juillet.

Par ailleurs, Evodia effectue en ce moment en collaboration avec EcoTLC un profond travail de diagnostic de l'état de fonctionnement de la filière des TLC sur notre territoire. Ce travail sert d'une part à tester cette méthode de diagnostic que l'éco organisme souhaite déployer au national. Par ailleurs il permettra de faire émerger de nouvelles pistes d'optimisation pour cette filière.

- **AAP biodéchets**

L'Ademe GE lance un appel à projet dédié à la réduction et la gestion de proximité des biodéchets (cad produits alimentaires et déchets verts).

Avant l'obligation réglementaire et la date butoir du 31.12.2023 qui impose la généralisation du tri à la source des biodéchets, l'ADEME propose d'accompagner pendant trois ans les collectivités qui s'engageraient à :

- Diminuer les flux de biodéchets collectés par **des actions d'évitement et de gestion de proximité,**
- Le cas échéant **à collecter séparément** sans détériorer le dispositif de gestion de proximité préexistant,
- S'assurer, en tenant compte des équipements de traitement présents sur le territoire **du retour au sol des déchets alimentaires collectés,**
- Et **réduire les pratiques illégales** ou à impact défavorable à l'environnement : brûlage à l'air libre, dépôts sauvages, non valorisation organique des biodéchets.

2 périmètres de candidature sont proposés par l'Ademe :

- Actions de prévention de la production des biodéchets seules (périmètre 1)
- Actions de prévention et de collecte séparée des déchets alimentaires (périmètre 2)

Suite aux échanges avec tous nos adhérents, il a été convenu de répondre au périmètre 1 à la date butoir du dossier prévu le 14 septembre prochain.

Toutefois, nous nous sommes assurés auprès de l'Ademe que nous aurons bien la possibilité de répondre **à un nouvel appel à projets en périmètre 2 : « collecte » l'année prochaine ou en 2022 (si tant est qu'ils publient … 2021 semble assurée)**

C'est essentiel de ne pas griller nos cartouches car nous ne pouvons pas nous offrir le luxe de passer à côté des aides de l'Ademe qui s'élèvent à 55% max des dépenses sur l'investissement plafonné à 10 €/hab.

Une 1ère réunion de travail a eu lieu en présence de toutes les CL le 25 juillet dernier afin de nous projeter sur les dispositifs et actions qui seront à mettre en œuvre, tenant compte du fait que tout ce qui a été déployé jusqu'à présent n'a pas permis de diminuer la part des biodéchets présent dans la poubelle grise car ils représentent toujours 30 % de son contenu (source modecom 2019).

Cette réflexion sur une nouvelle vision à déployer pour réduire nos déchets et en particulier les déchets s'inscrit dans une démarche innovante et participative afin d'aboutir à une stratégie, partagée, commune et une réponse collective à l'échelle départementale et pour laquelle nous sommes accompagnés par la Guilde de l'Innovation pour 3 journées de travail.

- **Point déploiement ECT**

Le déploiement des ECT devait démarrer le 1er juillet.

Le confinement aura empêché le CDR CITRAVAL de faire réaliser les travaux d'adaptation du process de tri aux nouvelles résines qui devaient avoir lieu en avril. Ceux-ci sont reportés en octobre et nous avons, avec notre prestataire, reporté le calendrier initial au normalement au 1er

janvier prochain. CITEO en a été averti et accepte ce décalage. Et une réunion avec notre prestataire de tri est prévue le 2.07 pour les derniers points de réglages. Les CL sont averties et des GT seront organisés tous les mois et ce jusqu'à la fin de l'année pour nous organiser au mieux afin de répondre à cet enjeu.

- **Evolution des recrutements**

La réorganisation rendue nécessaire par les enjeux et projets développés s'opère malgré le retard dû au confinement.

- Manon Antoine Barbaux viendra renforcer l'équipe du Pôle Com° en qualité de Cheffe de projet de la mise en place des extensions de consignes de tri.

- Michelle LEALE nous a rejoint pendant cette période de confinement afin de renforcer le Pôle comptabilité

- Marie Pierre CIRK, qui nous accompagnait depuis plus d'un an sur des missions de pilotage de projets et de compétences, a intégré le staff de Evodia depuis le 2 mai à mi-temps jusqu'à la fin de l'année en qualité de DGA en charge des organisations.

- **Point sur le déploiement des moyens humains au sein des collectivités adhérentes dans le cadre du PLPDMA**

Pour rappel, EVODIA a proposé 3 options pour accompagner les collectivités dans le déploiement du PLPDMA :

- Option 1 : La collectivité dispose d'un agent (ou plusieurs agents) en interne pour déployer le programme.

- Cet/ces agent(s) est donc en capacité d'exercer les missions liées au PLPDMA et de prendre en compte sa stratégie globale pour l'appliquer sur le territoire concerné.

- Option 2 : La collectivité dispose d'un (ou plusieurs) agent(s) en interne mais qui ne dispose(nt) pas des compétences nécessaires pour assurer la mise en œuvre du PLPDMA sur le territoire.

- Cet/ces agent(s) reste(nt) donc salarié(s) de la collectivité et sera(ont) formé(s) par Évodia.

- Option 3 : La collectivité n'a pas les moyens humains en interne. Un agent sera donc recruté, formé par Évodia et mis à disposition dans la collectivité.
- L'agent sera donc co-managé par les 2 structures qui définissent ensemble la stratégie à décliner sur le territoire. L'agent exercera ses missions au sein de la collectivité et représentera le lien opérationnel entre la collectivité et Évodia.

  C'est sur la troisième option qu'EVODIA souhaite apporter une mise à jour. Dans le cadre des prochains recrutements, EVODIA ne sera plus en mesure de mettre à disposition son personnel pour les collectivités qui en feront la demande. Le Centre de Gestion des Vosges a informé dernièrement EVODIA des conditions requises pour la mise à disposition du personnel : **le salarié recruté devra être un agent titulaire ou un contractuel en contrat à durée indéterminé.**
  Les conditions du poste dans le cadre du déploiement du PLPDMA retenues par EVODIA et ses collectivités ne répondant pas à ces

obligations légales, EVODIA propose en remplacement l'option suivante :

- **<u>Option 3 modifiée :</u> La collectivité, avec le soutien d'EVODIA, doit recruter un agent qui exercera ses missions au sein de la collectivité. Une convention de coopération formalisera les engagements d'EVODIA, qui aura pour mission de former et accompagner la montée en compétence de l'agent, et des engagements de la collectivité, qui aura pour mission d'encadrer l'agent et d'assurer son suivi au quotidien pour atteindre les objectifs communs du PLPDMA.**