

04 mars 2021

COMITÉ SYNDICAL

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

    | www.evodia.org

1 - COMPTE RENDU DES DERNIERS COMITES

Les membres du Comité Syndical ont été invités à faire d'éventuelles remarques sur le compte rendu du Comité du 09 février 2021 qui a été adressé par email avec la convocation le 24 février dernier.

Aucune observation n'a été formulée.

2 – PLAN D'ACTION RELTAIF A L'EGALITE FEMMES-HOMMES

RAPPORT DU PRESIDENT

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a prévu l'élaboration par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette ambition, reprise par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en son article 80 dispose que « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. ».

Le plan d'action présenté au Comité, vise à répondre à cette obligation légale mais plus largement reflète l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est pluriannuel, de 2021 – 2023 et s’articule autour de 4 axes :

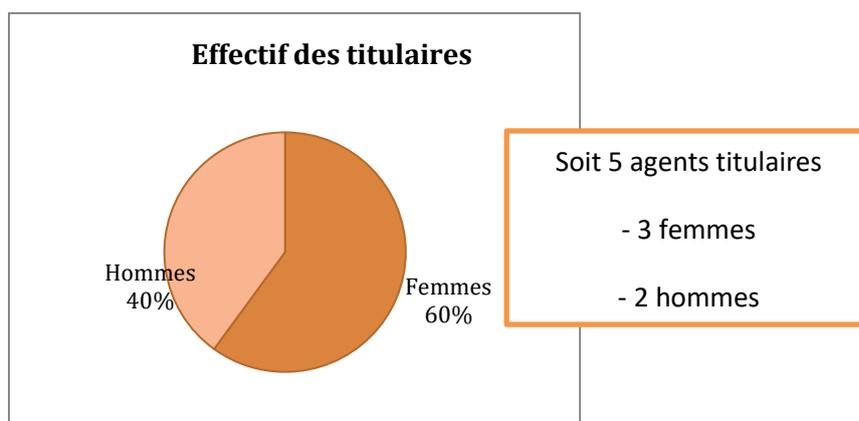
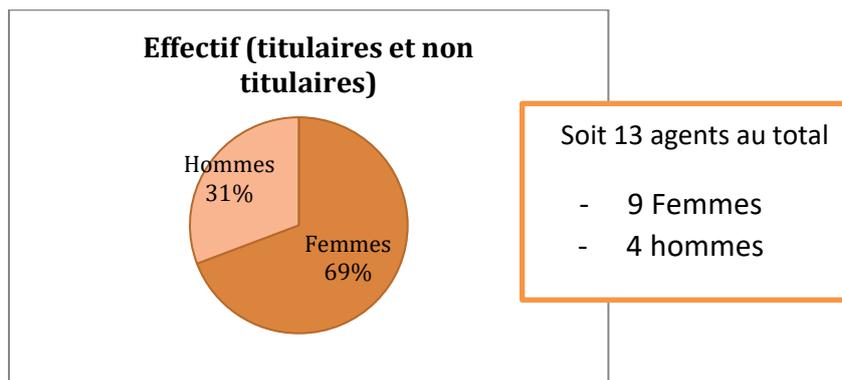
- Garantir l’égal accès à la Fonction Publique Territoriale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Favoriser l’articulation entre vie privée et vie professionnelle
- Evaluer, prévenir les écarts de rémunérations.

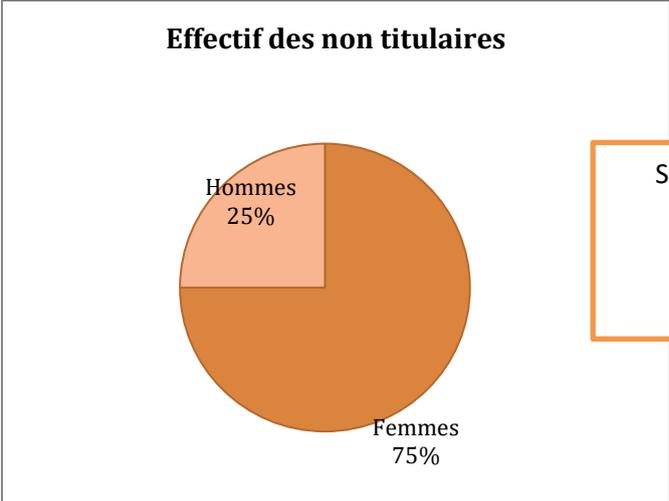
Qui sont déclinés en 6 orientations et 10 objectifs.

PLAN PLURIANNUEL D’ACTION RELATIF L’EGALITE FEMMES-HOMMES

ETAT DES LIEUX DE LA COLLECTIVITE

Effectifs (titulaire/non titulaires)





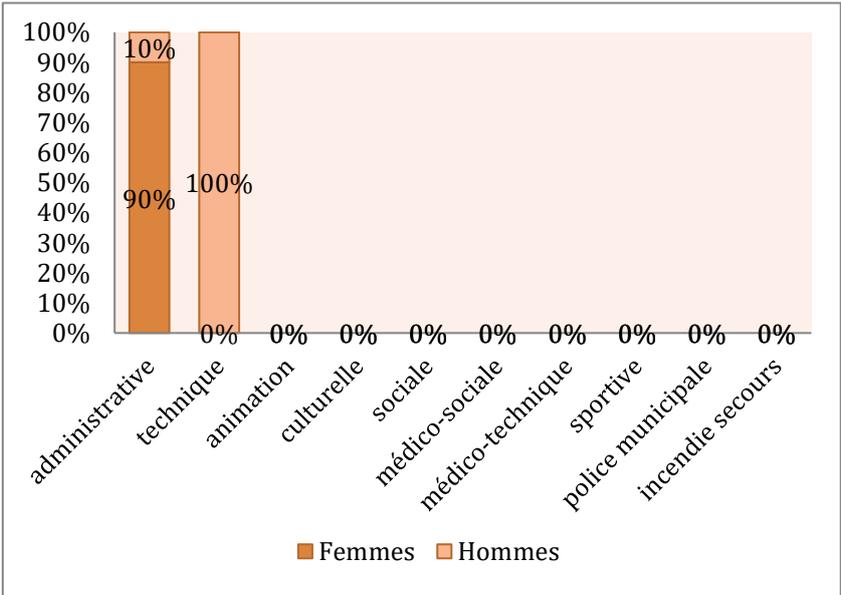
Soit 8 agents non titulaires
 - 6 femmes
 - 2 hommes

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	33%	50%	60%	40%
Non-titulaires	67%	50%	75%	25%

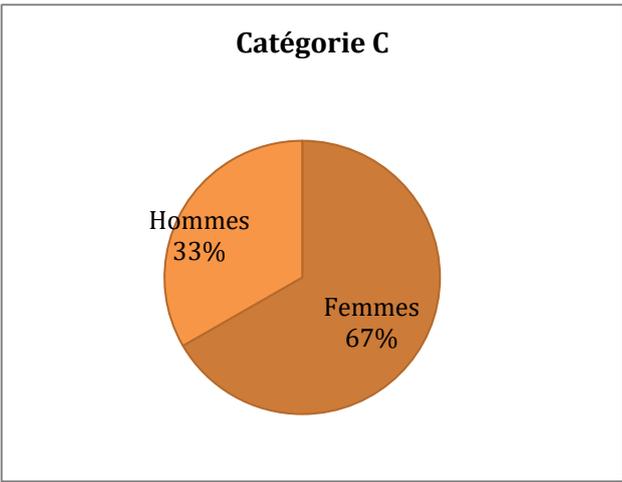
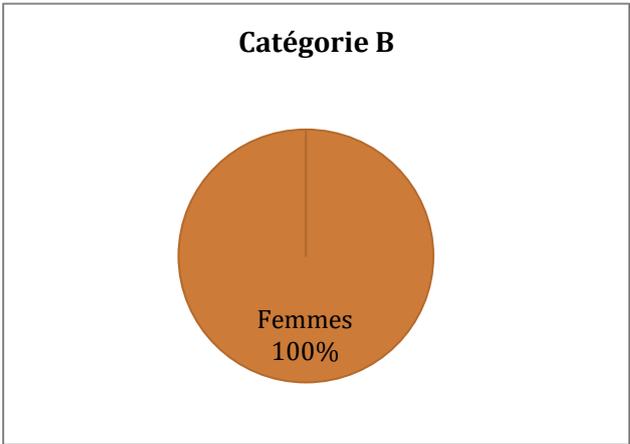
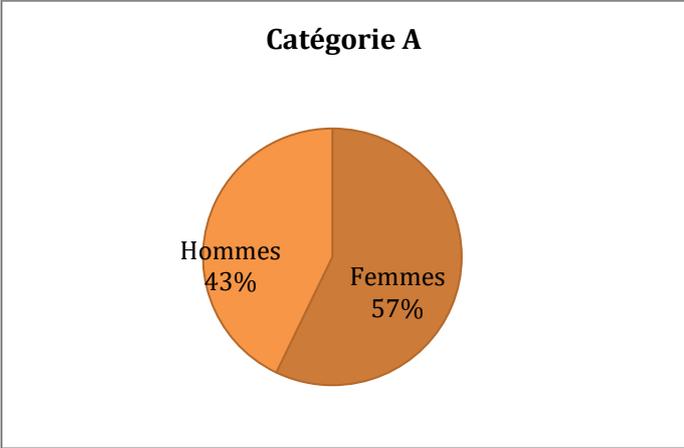
Non titulaires : Sont comptabilisés les agents non titulaires quel que soit le type de contrat (CDI, remplacement, besoins saisonniers,).

REPARTITION FEMME HOMME PAR FILIERES



REPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

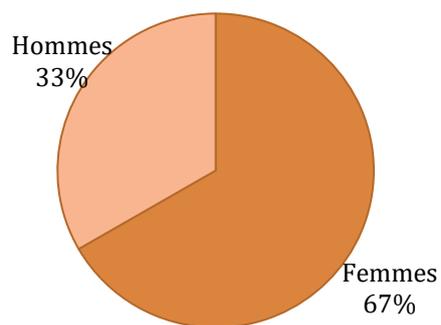
	Femmes	Hommes
cat A	4	3
cat B	3	
cat C	2	1



REPARTITION FEMMES HOMMES PAR TYPE D'EMPLOIS

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	0	0
Postes de direction	1		1
<i>Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>	2	1	3
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	0	0	0
Total	3	1	4

Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction

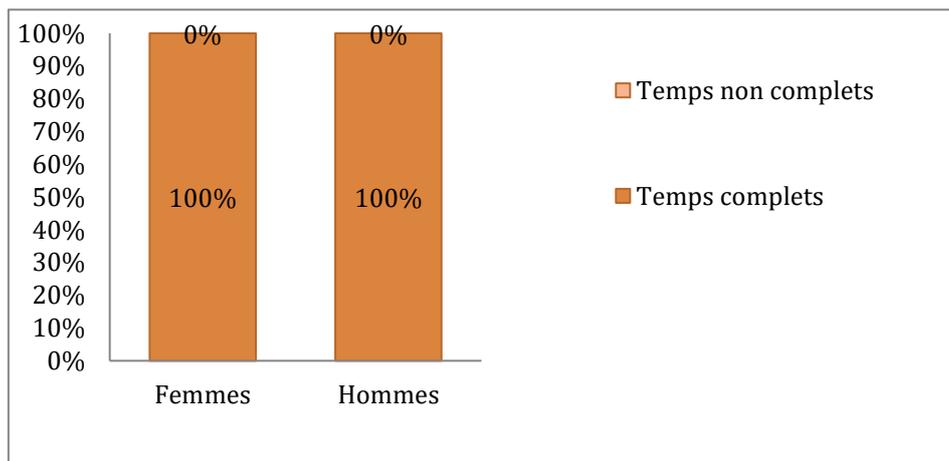


Répartition des postes de direction



REPARTITION FEMME HOMME SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	9	4	100%	100%
Temps non complets			0%	0%
Total	9	4	100%	100%



PLAN D' ACTIONS

AXE : GARANTIR L'EGAL ACCES A LA FPT

➤ GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Objectifs :

- Atteindre une mixité dans les effectifs recrutés
- Favoriser l'égal accès au poste à responsabilité

Mesure :

- Mettre l'intitulé de poste au masculin féminin dans les offres d'emploi
- Mettre l'intitulé de poste au masculin / féminin dans l'organigramme
- Mettre l'intitulé de poste au masculin / féminin dans les fiches de poste
- Mettre en place des outils statistique sur les recrutements

Indicateurs :

- Compiler toutes les statistiques en matière de recrutement

Calendrier :

- Moyen terme

AXE : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

➤ **GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

Objectifs 1 :

- Prévenir et lutter contre toute forme de discrimination au travail

Mesure :

- Mise en place d'une formation pour les agents / élus sur l'égalité homme/femme, les stéréotypes et les violences
- Sensibiliser les managers

Indicateurs :

- Nombre de formation suivi par les agents et les élus

Calendrier :

- Moyen terme

Objectifs 2 :

- Initier des actions de communication pour prévenir toutes les formes de discrimination

Mesure :

- Création d'une page internet dédiée

Indicateurs :

- Visibilité de la page internet

Calendrier :

- Moyen terme

➤ [PREVENIR LES ACTES DE VIOLENCE SEXUELLE](#)

Objectifs :

- Signaler les comportements de violence sexuelle

Mesures :

- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement des situations violentes sexuelles et sexistes

Indicateurs :

- Nombre de signalements et de saisine en conservant l'anonymat des agents

Calendrier :

- Moyen terme

[AXE : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE](#)

➤ [GARANTIR UNE INFORMATION OPTIMALE DES AGENTS SUR LEUR CHOIX DE CARRIERE](#)

Objectifs 1 :

- Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière de leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel

Mesures :

- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel et congés parentaux
- Informer les agents des conséquences professionnelles des temps partiels et congés parentaux
- Lutter contre les stéréotypes en favorisant l'implication des deux parents

Indicateurs :

- Suivi statistique généré des congés parentaux et temps partiel

Calendrier :

- Moyen terme

Objectifs 2 :

- Développer les différentes formules de télétravail en prenant toutes les précautions pour éviter le risque d'isolement professionnel

Mesures :

- Mettre en place une charte du télétravail pour tous les agents en fonction des métiers et nécessités de service

Indicateurs :

- Nombre de télétravailleurs
- Nombre de jours de télétravail dans la semaine

Calendrier :

- Moyen terme

➤ **GARANTIR UN EQUILIBRE ENTRE TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE**

Objectifs 1 :

- Garantir aux agents un repos complémentaire permettant de ne pas travailler plus de 1607 heures par an
- Ces jours permettent de doubler le nombre de jours non travaillés permettant aux parents de jeunes enfants d'avoir plus de latitude pour la garde de ces derniers

Mesures :

- Les jours de RTT sont planifiés d'un comme un accord entre l'agent et le Responsable hiérarchique
- La pose des RTT doit être régulière, deux alternatives sont proposées aux agents : 1 journée toutes les deux semaines ou un demi RTT toutes les semaines. Un assouplissement peut être donné à l'agent

Indicateurs :

- Nombre de RTT pris sur l'année

Calendrier :

- Court terme

Objectifs 2 :

- Permettre aux agents d'épargner et de disposer de leur compte épargne temps
- La monétisation n'est pas prévue pour permettre aux agents la prise de temps de repos supplémentaire

Mesures :

- Mise en place du règlement CET pour l'année 2020

Indicateurs :

- Nombre de jours épargnés et utilisés

Calendrier :

- Court terme

AXE : EVALUER, PREVENIR LES ECARTS DE REMUNERATIONS**➤ GARANTIR UNE ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATION****Objectifs :**

- Analyser les écarts de rémunération genré au sein d'une filière, entre filières, au sein d'un cadre d'emploi et entre cadre d'emploi
- Comprendre les écarts de rémunération existants et les réduire

Mesures :

- Mise en place d'une politique RIFSEEP basée sur des critères objectifs et objectivables
- Réaliser annuellement une campagne d'entretiens professionnels

Indicateurs :

- Statistiques internes

Après présentation, le Comité a pris acte, à l'unanimité, du Plan d'actions pluriannuel d'égalité hommes-femmes.

3 – AVENANT N°2 AVEC FENIIX

RAPPORT DU PRESIDENT

Les travaux (études et exécution) réalisés sur l'usine d'incinération de Rambervillers ont débuté le 1er novembre 2018. Suite à la signature du contrat de délégation de service public, le délégataire a dû finaliser le procédé et la technologie retenus avec son partenaire CNIM. Initialement planifiée sur 27 mois, la durée de modernisation des installations a dû être reconsidérée et portée à 32 mois. Cette adaptation du planning des travaux a fait l'objet d'un avenant n°1 notifié le 29 juillet 2019. La date de mise en service industrielle des installations avait alors été fixée au 5 juillet 2021.

La crise sanitaire de la Covid-19 a fortement perturbé le déroulement des travaux en 2020. La période de confinement du printemps et les mesures préventives de lutte contre la propagation du virus ont ralenti la conduite des différents chantiers. Le délégataire a mis en œuvre l'ensemble des dispositifs mobilisables pour réduire l'impact de la pandémie Covid-19 sur la conduite du projet. Cependant un retard incompressible de 2 mois a été pris sur l'exécution des travaux. Un nouveau planning de travaux recalé à + 2 mois par rapport au planning de l'avenant n°1 a été proposé à EVODIA. Cet ajustement doit faire l'objet d'un avenant n°2 au contrat de DSP qui fixe la durée des travaux à 34 mois, ainsi que les dates de mise en service industrielle des installations au 5 septembre 2021 et de réception de la nouvelle ligne d'incinération au 18 octobre 2021.

Il a été décidé, à l'unanimité, d'autoriser la signature de l'avenant 2 avec FENIIX.

4 - CONVENTION DE REPRISE AVEC CITRAVAL

RAPPORT DU PRESIDENT

Depuis le 1er janvier 2021, EVODIA et l'ensemble des adhérents ont mis en place l'Extension des Consignes de Tri (ECT) des emballages ménagers. Ces dispositions ont pour objectif d'améliorer les performances de tri des vosgiens notamment sur le flux plastiques.

Les charges de collectes et de tri des emballages ménagers sont partiellement compensées grâce aux soutiens octroyés par l'éco-organisme Citeo et grâce à la reprise des matériaux recyclables.

Le panel des niveaux plastiques éligibles aux soutiens se décompose de la sorte :

- PEHD / PP pots et barquettes
- PET clair
- Film et sacs PE

- Flux développement composé de PET coloré, PET clair barquettes, PET foncés et opaques, PS

Pour le flux développement, les soutiens CITEO s'élevaient à 607 €/tonne. Lorsque le flux développement est trié à la résine le soutien est porté à 660 €/t.

Afin d'optimiser le montant des soutiens CITEO, EVODIA a donc souhaité porter le tri des nouveaux plastiques à l'ensemble des matériaux composant le flux développement. Pour ce faire EVODIA a confié à la société CITRAVAL la charge du sur-tri du flux développement. Pour cette prestation il est convenu entre les deux parties qu'EVODIA cède gratuitement à CITRAVAL les matières triées (reprise à 0€).

Un contrat fixant les modalités de reprise du flux développement doit donc être signé entre EVODIA et CITRAVAL. Il est convenu de calquer la durée de ce contrat sur la durée d'application du barème F de CITEO soit jusqu'au 31 décembre 2022.

In fine, EVODIA aura deux repreneurs pour les plastiques. D'une part VALORPLAST pour les PEHD / PP pots et barquettes, les PET clair et les film et sacs PE et d'autre part, CITRAVAL pour les résines issues du flux développement. Chacun d'eux se chargera de déclarer auprès de CITEO les tonnes triées éligibles aux soutiens à la collecte sélective.

Il a été décidé, à l'unanimité, d'autoriser le Président à signer la convention de reprise du flux développement avec CITRAVAL.

5 – DESIGNATION D’UN PRESIDENT DE SEANCE POUR LE VOTE DU COMPTE ADMINISTRATIF 2020

RAPPORT DU PRESIDENT

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L2121-14,

Considérant que les séances ou le compte administratif est débattu et voté, le Comité Syndical doit élire un Président de séance en remplacement du Président d’Evodia, qui peut assister à la discussion mais doit se retirer au moment du vote.

Il a été décidé, à l’unanimité, de désigner Monsieur Claude GEORGE pour présider la séance lors du vote du compte administratif 2020.

6 – COMPTE ADMINISTRATIF

RAPPORT DU PRESIDENT

Monsieur le Président présente le compte administratif 2020.

Les résultats de l'exercice 2020 s'établissant ainsi :

SECTION DE FONCTIONNEMENT

REALISATIONS

Recettes	26 251 026.68 €
Dépenses	26 066 098.49 €
Résultat 2020	184 928.19 €
Report excédent 2019	2 824 486.97 €
Résultat de clôture 2020	3 009 415.16 €

SECTION D'INVESTISSEMENT

REALISATIONS

Recettes	59 458,27 €
Dépenses	99 920,81 €
Déficit d'investissement 2020	- 40 462.54 €
Excédent 2019 reporté	376 763.05 €
Résultat de clôture 2020	336 300.51 €
Restes à réaliser recettes	0.0 €
Restes à réaliser dépenses	16 984.87 €

Le Président LAGARDE se retire au moment du vote.

A l'issue du retrait de Monsieur LAGARDE au moment du vote, il a été décidé, à l'unanimité, d'approuver le compte administratif 2020 tel que présenté ci-dessus, soit un excédent global de clôture de 3 345 715.67 €.

7 – COMPTE DE GESTION

RAPPORT DE MME ODILE DURANT-FRECHIN

Les résultats de l'exercice 2020, retracés dans le compte de gestion présenté par Madame le Payeur Départemental, sont identiques au Compte Administratif, et laisse apparaître les résultats suivants :

BUDGET

Excédent de fonctionnement :	3 009 415.16 €
Excédent d'investissement	336 300.51 €
Soit excédent global de clôture :	3 345 715.67 €

Il a été décidé, à l'unanimité, d'approuver le compte de gestion 2020 présenté par Madame le Payeur Départemental.

Madame le Payeur précise qu'Evodia pourra s'inscrire dans l'expérimentation de full dématérialisation et de simplification du compte de gestion .

8 – AFFECTATION DES RESULTATS 2020

RAPPORT DU PRESIDENT

Après avoir approuvé le Compte Administratif de l'année 2020 qui présente un excédent de fonctionnement de 3 009 415.16€.

Constatant que la Section d'Investissement dudit Compte Administratif fait apparaître un excédent de 336 300.51€ et un reste à réaliser en dépenses de 16 984.87€ (pas de restes à réaliser recettes).

Il a été décidé, à l'unanimité d'affecter au budget de l'exercice 2021, le résultat comme suit :

- *En investissement : d'inscrire à l'article 001 " excédent d'investissement reporté ", le montant de 336 300.51€ €*
- *En fonctionnement : d'inscrire en report à nouveau à l'article 002 " excédent reporté " le résultat de 3 009 415.16 €.*

9 – BUDGET PRIMITIF 2021

RAPPORT DU PRESIDENT

Monsieur le Président présente aux membres du Comité Syndical le projet de Budget Primitif pour l'année 2021,

S'équilibrant ainsi :

Dépenses de fonctionnement : 31 388 564,73 €

Recettes de fonctionnement : 31 484 364,62 €

Soit un excédent de fonctionnement prévisionnel de : 95 799.89 €

Dépenses d'investissement : 127 734,87 €

Recettes d'investissement : 395 972.16 €

Soit un excédent d'investissement prévisionnel de : 268 237.29€

Il a été décidé, à l'unanimité, d'adopter le Budget Primitif 2021.

- **Point divers :**

1. Lignes directrices de gestion " allégée " en matière de critères d'évolution professionnelle :

Propos introductifs

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.

Les lignes directrices de gestion sont prévues à **l'article 33-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984**. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret **n°2019-1265 du 29 novembre 2019**.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

- ✓ Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- ✓ Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- ✓ Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- ✓ Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- ✓ Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1° déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPEEC

2° fixer **des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement et de promotion à compter du 1er janvier 2021.

3° Favoriser, **en matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent le document de référence pour la GRH de l'établissement.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents.

Le caractère particulier des lignes directrices de gestion en matière de promotion :

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu'elle participe à l'évolution professionnelle et facilite l'accès à des responsabilités supérieures. L'avancement et la promotion font partie intégrante d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constitue en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

Les LDG s'insèrent dans une nouvelle architecture des instances de dialogue social, caractérisée notamment par la suppression, à compter du 1er janvier 2021, de la compétence des commissions administratives paritaires pour l'avancement de grade et la promotion interne des agents au profit de règles définies par ces LDG.

Par conséquent, la sécurisation des avancements et promotions pour l'année 2021 impose l'adoption des LDG en temps utile. En l'absence de LDG, il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions.

Portée juridique des LDG :

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable.

Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au CT) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'Autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général.

Promotion et valorisation des parcours professionnels

• Avancement de grade

Préambule

La valeur professionnelle d'un agent se définit au regard de l'évaluation annuelle et de sa manière de servir. Il peut également être tenu compte de la nature des fonctions confiées aux agents.

L'analyse des avancements de grade se fait donc au regard :

- ✓ Des comptes rendus d'entretien professionnels
- ✓ Des propositions motivées formulées par le chef de service
- ✓ Des notations pour les périodes antérieures à l'entretien professionnel.

Les critères d'avancement de grade, qui seront mis en place par l'autorité territoriale, s'appliqueront bien évidemment :

- ✓ Après l'obtention des conditions individuelles d'avancement
- ✓ Après la détermination des taux d'avancement « promus-promouvables »
- ✓ Après le respect des quotas

Choix de la collectivité :

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)
Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen

• Nominations suite à concours

La collectivité définit des critères applicables :

A l'ensemble des agents

Critères
Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
Respecter un équilibre F/H (en fonction de l'effectif du grade)

- **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de définir les critères suivants :

Critères
Maitrise du métier
Capacité à former et encadrer des agents (tutorat)
Capacité d'autonomie et d'initiative vérifiées

- **Cas particulier de la promotion interne**

Préambule

Les règles définies dans les lignes directrices de gestion ont vocation à s'appliquer après respect des règles statutaires et définition des quotas.

La collectivité décide de définir des critères de **dépôt** d'un dossier de PI auprès du CDG,

Non

Oui

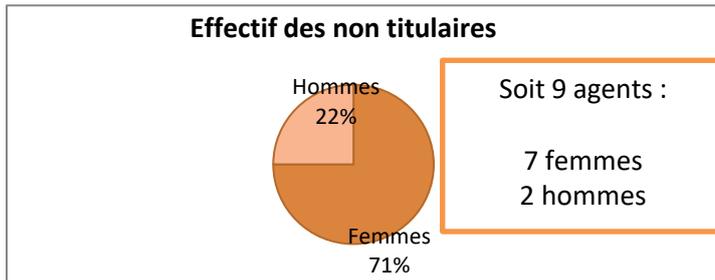
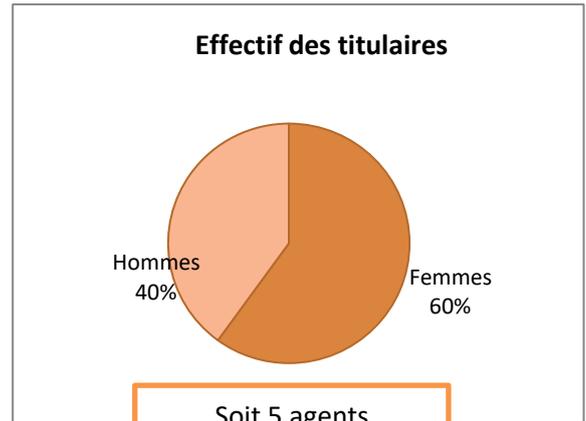
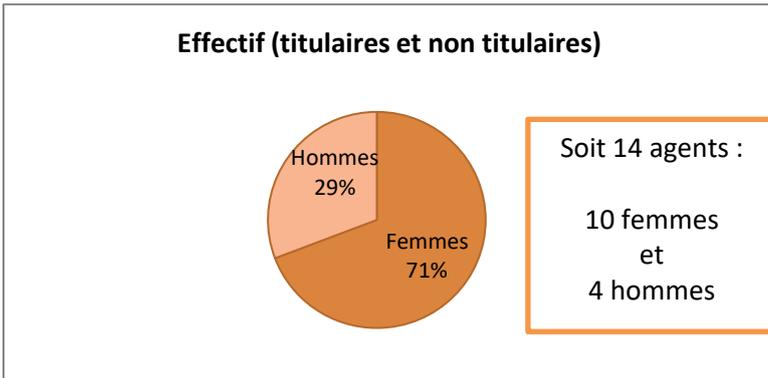
- **De manière globale pour tous ses agents**

Critères
La manière de servir : Investissement-motivation (en lien avec l'évaluation)
L'ancienneté dans le grade (ou) dans l'emploi (ou) dans la collectivité
Prendre en compte l'effort de formation suivie et ou préparation au concours/examen

- **Actions en faveur de l'égalité femmes/hommes**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

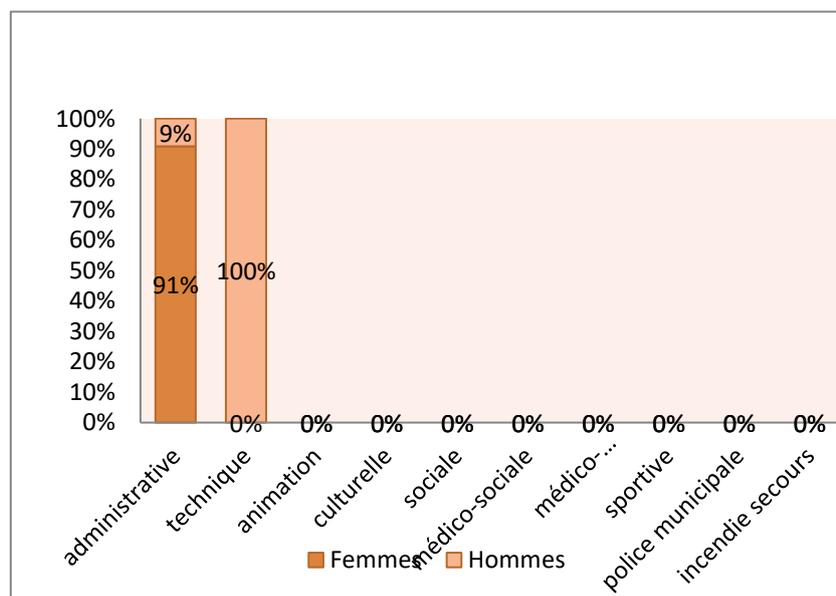
- Etat des lieux de la situation :



Répartition femme homme selon le temps de travail

	Femmes	Hommes	% F
Temps complets	10	4	100%
Temps non complets			0%
Total	9	4	100%

Répartition femme homme par filières



Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	4	3
cat B	4	
cat C	2	1

Actions définies par la collectivité :

- ✓ Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement et au travail
- ✓ Prévenir les actes de violence sexuelle
- ✓ Garantir une information optimale des agents sur leurs choix de carrière
- ✓ Garantir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- ✓ Garantir une analyse des écarts de rémunération

Date d'effet et durée des LDG

Les LDG sont prévues pour une durée d'un an.

Elles pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.

Avis du Comité technique en date du : 11 mars 2021

2. La REP Tabac

Nous vous informons que les collectivités pourront prochainement bénéficier de soutiens financiers des cigarettiers pour financer le nettoyage des mégots abandonnés sur le domaine public. L'éco-organisme représentant les professionnels devra par ailleurs faire en sorte que les consommateurs adoptent de meilleurs gestes.

C'était l'une des mesures hautement symboliques de la loi économie circulaire (Agec) votée en 2020. Un an après l'adoption du texte, la mise en place d'un dispositif de responsabilité élargie des producteurs (REP) sur les mégots est détaillée par un arrêté. Il définit le cahier des charges de l'éco-organisme qui représentera les cigarettiers. Sauf contre-temps, celui-ci devrait présenter une demande d'agrément en avril et l'obtenir en juin pour une entrée en vigueur de la REP cet été. Les collectivités bénéficieront alors (enfin) de soutiens financiers pour financer le nettoyage des 7,7 milliards de mégots jetés par terre chaque année, selon la structure missionnée pour étudier la mise en place de la REP.

Une entrée en vigueur très progressive

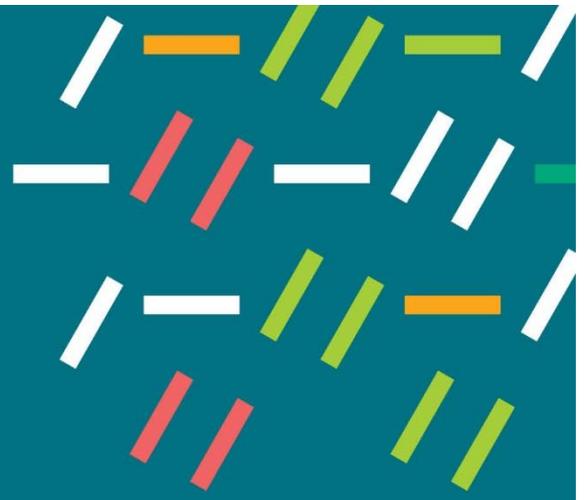
Les « **collectivités territoriales chargées d'assurer la salubrité publique** », autrement dit la plupart du temps **les communes**, toucheront une aide annuelle variant en fonction de leur

population et de leur typologie. En urbain dense, où les dépenses engagées sont nettement plus conséquentes qu'en zone rurale, elles pourront obtenir jusqu'à 2,08 € par habitant (cf. ci-dessous).

Typologie de collectivité	Montant (€/habitant/an)
Urbain : communes dont la population est supérieure ou égale à 5 000 et inférieure à 50 000 habitants permanents	1,08
Urbain dense) : communes dont la population est supérieure ou égale à 50 000 habitants permanents	2,08
Rural : communes dont la population est inférieure à 5 000 habitants permanents	0,50
Touristique : communes urbaines ou rurales présentant au moins un des trois critères suivants : - Plus d'1,5 lits touristique par habitant - Un taux de résidences secondaires supérieur à 50 % - Au moins 10 commerces pour 1000 habitants	1,58

À ce stade, à noter par ailleurs que seul le nettoyage a été pris en compte dans le calcul des coûts. Rien pour le traitement des mégots qui sont jetés dans les ordures ménagères résiduelles ou qui ruissellent jusqu'à une station d'épuration via les égouts.

L'éco-organisme devra s'engager à réduire la quantité « de mégots abandonnés illégalement dans les espaces publics » : de 20 % en trois ans, 35 % en cinq ans et 40 % en six ans. Cet objectif de prévention est conséquent et plutôt novateur dans le monde des REP, du moins dans ces proportions. Un regret toutefois : c'est l'éco-organisme lui-même qui définira la méthodologie d'évaluation.



11, rue Gilbert Grandval
CS 10040
88026 Epinal Cedex
03 29 34 36 61

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

 | www.evodia.org