



COMITÉ SYNDICAL

Mercredi 22 septembre 2021 à 18h30

Espace Donac – Salle Ille et Donac

Rue de Saint-Mirel

35190 TINTENIAC

COMPTE RENDU

Date de la convocation : le 16 septembre 2021

Date d'affichage de l'ordre du jour : le 16 septembre 2021

L'an deux mil vingt et un, le 22 septembre à 18h30, le Comité Syndical du SMICTOM VALCOBREIZH, légalement convoqué s'est réuni à Tinténiac, sous la présidence de Ronan SALAÛN.

| Communautés De Communes | Titulaires | | Suppléants | |
|------------------------------|----------------------|----------|-----------------------|----------|
| BRETAGNE ROMANTIQUE | MORIN Philippe | Excusé | VEYRE Christian | Excusé |
| | LEGRAND Jean-Luc | Présent | MORIN Johann | |
| | DAUNAY Vincent | Excusé | GRIFFON Joëla | Présente |
| | LEMAITRE France | Présente | SORAIS Pierre | Présent |
| | DELABROISE Sébastien | Présent | MELCION Vincent | Excusé |
| | BORDIN François | Présent | ETIENNE Laurent | Excusé |
| | DUMAS Georges | Excusé | | |
| | MASSON Erick | Présent | | |
| | SOHIER Benoît | Excusé | | |
| | SALIS Anaïs | Présente | | |
| | MILLET Serge | Présent | | |
| | BARBY Eric | Excusé | | |
| COUESNON-MARCHES DE BRETAGNE | BESNARD Patrick | Excusé | HUBERT Christian | Excusé |
| LIFFRE-CORMIER-COMMUNAUTE | SALAÛN Ronan | Présent | BRIDEL Claire | Présente |
| | LECANU Emma | Présente | COIRE Mickaël | |
| | DANTON Yannick | Présent | ROCHER Philippe | |
| | DAVENEL Jean-Pierre | Présent | BEAUGENDRE François | |
| | CORNU Patricia | Présente | | |
| | GAUTIER Isabelle | Excusée | | |
| | BARBETTE Olivier | Présent | | |
| SAINT-MEEN-MONTAUBAN | PEZZOLA Marie-Laure | Excusée | HANOT Vivien | |
| | HARLÉ Jean-Claude | Présent | | |
| VAL D'ILLE AUBIGNE | CŒUR-QUËTIN Philippe | | PANNETIER Jean-Claude | Excusé |
| | JOUCAN Isabelle | Excusée | GRUEL Jean-Charles | |
| | GOUPIL Jean-Pierre | Présent | BODINAUD Stéphane | |
| | ESNAULT Philippe | Présent | BOUGEOT Frédéric | Présent |
| | DUMAS Patrice | Présent | MESLIF Stéphane | Excusé |
| | MARGOLIS Anne | Excusée | DEWASMES Pascal | |
| | EON-MARCHIX Ginette | Présente | | |
| | RICHARD Jacques | Excusé | | |
| | LEGENDRE Bertrand | Excusé | | |
| | RUFFAULT Françoise | | | |
| | DESMIDT Yves | Présent | | |
| | BERTHELOT Raymond | Excusé | | |

Nombre de délégués en exercice 34 (34 Titulaires et 18 Suppléants)

Nombre délégués présents : 23

Nombre délégués votants : 23

Madame Anaïs SALIS a été désignée secrétaire de séance.

M. DANTON est arrivé à 18h50, après le point n°2 sur le Rapport annuel du SMPRB

M. BORDIN a quitté la séance à 19h30, après le point n°4 sur le plan d'action du PLPDMA

M. BOUGEOT a quitté la séance à 20h15 après le point n°10 sur l'acquisition d'une parcelle à Saint-Aubin d'Aubigné

| | |
|---|-----------|
| 1 – APPROBATION DU COMPTE RENDU DU 23 JUIN 2021 | 3 |
| 2 – RAPPORT ANNUEL 2020 DU SMPRB SUR LE PRIX ET LA QUALITE DU SERVICE DE VALORISATION DES DECHETS | 3 |
| 3 – APPROBATION DES NOUVEAUX STATUTS DU SYNDICAT MIXTE DES PAYS DE RANCE ET DE LA BAIE | 3 |
| 4 – PRESENTATION DU PLAN D’ACTIONS DU PROGRAMME LOCAL DE PREVENTION DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES | 5 |
| 5 – MODERNISATION DES DECHETTERIES : DEMANDE DE SOUTIENS A L’INVESTISSEMENT | 6 |
| 6 – DECISION MODIFICATIVE N°4 AU BUDGET PREVISIONNEL 2021 | 7 |
| 7 – AUTORISATION DE LANCEMENT D’UN MARCHÉ POUR L’ACQUISITION DE BENNES A ORDURES MENAGERES.. | 8 |
| 8 – CONTRACTUALISATION POUR LA REPRISE ET LE RECYCLAGE DU STANDARD PLASTIQUE « FLUX DEVELOPPEMENT » AVEC CITEO | 9 |
| 9 – ACQUISITION D’UNE PARCELLE A COMBOURG | 10 |
| 10 – ACQUISITION D’UNE PARCELLE A SAINT AUBIN D’AUBIGNE SUR LE SITE DE L’ANCIENNE DECHARGE | 10 |
| 11 – DELIBERATION INSTAURANT LE TELETRAVAIL..... | 10 |
| 12 – ACTUALISATION DE LA DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE – INTEGRATION DE LA PRIME D’ASTREINTE | 15 |
| 13 – AUTORISATION ET CONDITIONS DE REMISAGE A DOMICILE DE VEHICULE DE SERVICE..... | 21 |
| 14 – VŒU SUR LA SANTE AU TRAVAIL | 24 |

Annexes :

Annexe 1. Compte rendu du Comité syndical du 23 juin 2021

Annexe 2. Le rapport annuel 2020 du SMPRB sur le prix et la qualité du service de valorisation des déchets

Annexe 3. Projets de statuts du SMPRB

Annexe 4. Plan d’actions du PLPDMA

Annexe 5. Contrat type reprise titulaire flux développement

Annexe 6. Plan de bornage parcelle de Combours

Annexe 7. Parcelle de Saint-Aubin d’Aubigné

1 – APPROBATION DU COMPTE RENDU DU 23 JUIN 2021

Le compte rendu de la réunion du 23 juin 2021 est annexé au présent rapport.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve** les délibérations prises au cours de la séance du 23 juin 2021 telles qu'elles ont été rédigées.

2 – RAPPORT ANNUEL 2020 DU SMPRB SUR LE PRIX ET LA QUALITE DU SERVICE DE VALORISATION DES DECHETS

Conformément à l'article L. 2224-5 du Code général des collectivités territoriales, complété par les articles D. 2224-1 à 5 du même code, il appartient au SMICTOM adhérent du Syndicat Mixte du Pays de Rance et de la Baie (Syndicat de traitement et de valorisation des déchets) de présenter le rapport annuel du SMPRB sur le prix et la qualité du service à son assemblée délibérante.

Le rapport annuel 2020 du SMPRB sur le prix et la qualité du service de valorisation des déchets est porté à la connaissance du Comité Syndical et présenté en séance.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Prend acte** du rapport annuel d'activité 2020 sur le prix et la qualité du service de valorisation des déchets du SMPRB.

3 – APPROBATION DES NOUVEAUX STATUTS DU SYNDICAT MIXTE DES PAYS DE RANCE ET DE LA BAIE

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment les articles L. 5211-16 et suivants rendus applicables aux syndicats mixtes par renvoi de l'article L. 5711-1 du Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'arrêté inter préfectoral en date du 22 février et 5 mars 1993 modifié portant création du Syndicat mixte de traitement des déchets des pays de la Rance et de la Baie ;

Vu la délibération du Comité syndical du Syndicat mixte des pays de Rance et de la Baie en date du 16 juillet 2021 approuvant les modifications statutaires ;

Vu le projet de statuts modifiés annexé à la présente délibération ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 22 septembre 2021,

Considérant la nécessité, d'une part de mettre à jour la liste des membres du syndicat à la suite de fusions de territoires et, d'autre part, de mettre en cohérence des modalités d'exercice de la compétence avec les textes les plus récents relatifs à la gestion des déchets et à l'organisation des territoires ;

En application de l'article L. 2224-13 du Code général des collectivités territoriales, le transfert de la compétence relative aux déchets ménagers vers un syndicat mixte peut être partiel. Le transfert partiel

pour le SMPRB de cette compétence déchets concernera l'entière compétence relative au traitement des déchets ainsi que les opérations de transports y afférant.

En l'état actuel de la rédaction des statuts du Syndicat, il apparaît que la compétence traitement des déchets n'est pas assurée de manière globale par le SMPRB, ce qui est contraire au CGCT.

Dans l'optique de régulariser cette situation, une modification des statuts du Syndicat SMPRB a été décidée, mettant en cohérence les modalités d'exercice de la compétence relative à la collecte et au traitement des déchets avec les textes applicables les plus récents.

Il est à noter qu'une difficulté s'est cristallisée au sujet du centre de tri (équipement de traitement) mais propriété de Saint-Malo Agglomération, lequel ne répondra plus aux normes légalement exigées d'ici 2022. En l'état, il ne présente aucune utilité pour le Syndicat de traitement SMPRB et ne lui sera donc pas transféré avec la compétence traitement. Dans ces conditions, la modification des statuts du SMPRB prévoit un régime particulier consistant en la dévolution à Saint-Malo Agglomération de prérogatives de gestionnaire sur cet équipement, durant une phase transitoire maximale de quatre ans.

Il est à noter également, parmi les modifications des statuts, une actualisation de la liste des adhérents, rendue nécessaire par les fusions s'étant successivement opérées ces dernières années au sein de différents membres du Syndicat.

Au regard de la représentativité retenue dans les nouveaux statuts, la nouvelle composition du comité syndical est la suivante :

| | Dinan Agglo | CC Emeraude | Côte Michel | CC Baie Michel | Dol Mt St | et Saint-Malo Agglo | Valcobreizh | TOTAL |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|-----------------|---------------------------|-------------|-----------|
| tonnages globaux 2020 | 64 233 | 31 631 | | 12 547 | | 66 887 | 45 339 | 220 637 |
| pop INSEE 2020 | 81 158 | 31 883 | | 23 525 | | 85 143 | 92 582 | 314 291 |
| Nombre de représentants | | | | | | | | |
| par tranche de 17 500 tonnes | 4 | 2 | | 1 | | 4 | 3 | 14 |
| par tranche de 65 000 habitants | 2 | 1 | | 1 | | 2 | 2 | 8 |
| Total | 6 | 3 | | 2 | | 6 | 5 | 22 |

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve** les nouveaux statuts du Syndicat Mixte des Pays de Rance et de la Baie tels que ci-annexés ;

4 – PRESENTATION DU PLAN D' ACTIONS DU PROGRAMME LOCAL DE PREVENTION DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES

Monsieur Dumas, Vice-président, expose la nécessité pour le SMICTOM de disposer d'un programme local de prévention des déchets ménagers et assimilés (PLPDMA) en vue de réduire les déchets produits par les habitants du territoire. Il rappelle que la « prévention des déchets » se situe en priorité numéro une dans la hiérarchie des modes de traitement : « le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas » et l'adoption d'un tel plan est une obligation réglementaire, et quasiment nécessaire aujourd'hui pour pouvoir avoir droit à des soutiens, notamment de la part de l'ADEME.

Monsieur Dumas rappelle que le diagnostic de ce PLPDMA a été présenté et adopté par le Comité Syndical en février dernier et est présenté aujourd'hui à l'assemblée le projet de programme d'actions annexé à ce document.

Le programme d'actions est développé selon 19 actions :

| | |
|---|---|
| Axe n°1 : Renforcer l'application du principe producteur/payeur | |
| 1.1 | Faire évoluer la redevance incitative |
| 1.2 | Contrôler l'accès en déchèterie et facturer systématiquement les professionnels en déchèterie |
| Axe n°2 : Mettre en place le tri à la source des biodéchets et leur valorisation matière | |
| 2.1 | Poursuivre la diffusion des pratiques de compostage individuel |
| 2.2 | Poursuivre la diffusion des pratiques de compostage collectif |
| 2.3 | Apporter un accompagnement technique et financier à la mise en place de poulailler |
| 2.4 | Poursuivre la promotion du broyage de végétaux et du jardinage au naturel |
| 2.5 | Développer de nouvelles filières de valorisation matière de déchets verts pour répondre aux besoins des usagers |
| 2.6 | Etudier et tester la mise en place d'une collecte sélective des biodéchets associée à une valorisation matière |
| Axe n°3 : Développer le réemploi et la réutilisation | |
| 3.1 | Mettre en place un local réemploi fonctionnel et efficace sur chaque déchèterie du territoire |
| 3.2 | Accompagner la mise en place d'une ressourcerie sur le territoire |
| 3.3 | Soutenir le développement de la réparation et favoriser l'accès aux pièces détachées |
| Axe n°4 : Augmenter le taux de collecte et de recyclage des déchets recyclables | |
| 4.1 | Lutter contre les erreurs de tri des déchets OMR et tri sélectif |
| 4.2 | Lutter contre les erreurs de tri des déchets en déchèterie |
| 4.3 | Développer l'offre de tri et de valorisation des déchets recyclables |
| Axe n°5 : Réduire à la source la production de déchets et accompagner le changement | |
| 5.1 | Mener des actions de sensibilisation en faveur de la réduction des déchets |
| 5.2 | Réaliser un plan de communication en faveur de la réduction des déchets |
| 5.3 | Mettre en œuvre l'éco-exemplarité du SMICTOM Valcobreizh |
| Axe 6 : Suivi et évaluations des actions et des indicateurs | |
| 6.1 | Rapport annuel et CCES |
| 6.2 | Points réguliers des évaluations des actions |

Les flux de déchets prioritairement visés, au regard de leur coût de traitement notamment et des tonnages actuels, sont : **les ordures ménagères, les encombrants, les incinérables, le tri sélectif, les déchets verts.**

Sur les 5 années du plan, les objectifs ambitieux du PLPDMA sont les suivants :

- Réduire l'ensemble des déchets ménagers et assimilés collectés sur le territoire de - 73 kg/habitant
- Réduire de 30% les ordures ménagères résiduelles, soit – 46 kg/hab
- Réduire de 20% les déchets verts
- Passer à 15% de biodéchets dans les ordures ménagères résiduelles
- Tendre vers 100% de plastiques recyclés
- Passer à 65% de valorisation matière
- Réduire de 50% l'enfouissement des déchets
- Réduire les erreurs de tri des déchets
- Proposer une solution de tri à la source des biodéchets à l'ensemble des usagers et diffuser les pratiques de compostages individuels et collectifs

L'ensemble des actions génère une économie d'évitement mais nécessite des moyens financiers et humains pour la mise en œuvre.

Pour information, les investissements et les moyens humains à mobiliser pour les actions de 2022 sont évalués à 120 000 euros.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve** le Programme Local de Prévention des Déchets Ménagers et Assimilés et son programme d'actions.

5 – MODERNISATION DES DECHETTERIES : DEMANDE DE SOUTIENS A L'INVESTISSEMENT

Madame EON-MARCHIX, Vice-présidente, rappelle que le SMICTOM a lancé un programme global de rénovation et extension de ses déchèteries et peut à ce titre bénéficier de soutiens à l'investissement auprès de différents organismes institutionnels.

Le Conseil Régional de Bretagne, dans le cadre de son dispositif de soutien à la modernisation des déchèteries peut subventionner le SMICTOM. Ce dispositif accompagne le SMICTOM dans ses objectifs d'améliorations du tri à la source et de valorisations des déchets issus des déchèteries. Il vise à accompagner la transition des déchèteries classiques vers de nouveaux outils favorisant le réemploi et une valorisation optimale.

Les actions à développer découlent de la fiche action « déchèteries » du Plan Régional de Gestion des Déchets et doivent porter sur l'un des 4 axes suivants :

1. Développer le contrôle d'accès en déchèterie
2. Généraliser le réemploi des produits et matériaux
3. Augmenter le tri pour améliorer la valorisation
4. Limiter l'accueil des végétaux

La collectivité s'engage à avoir mis en place les actions suivantes ou à les mettre en place en parallèle des travaux d'aménagements :

- 1) Garantir la sécurité incendie du site, conformément à la réglementation ICPE
- 2) Assurer le traitement des effluents aqueux, conformément à la réglementation ICPE
- 3) Développer l'accueil en déchèterie
 - Renforcer les moyens d'accueil pour sensibiliser, orienter, éviter les erreurs de tri et le dépôt de déchets non acceptés
 - Informer et orienter les usagers vers les solutions existantes pour traiter les déchets spécifiques non pris en charge par les déchèteries (extincteurs, bouteilles de gaz, engins explosifs...)
 - Former les agents sur le réemploi et la valorisation des déchets
- 4) Amplifier la communication à plusieurs échelons
 - Accentuer la sensibilisation sur les actions de prévention à mettre en œuvre avant les apports en déchèterie (compostage, broyage, réemploi, réparation, don...)
 - Moderniser et détailler l'information sur le tri et le devenir des déchets
 - Expliquer la nécessité de trier correctement pour faciliter le recyclage
- 5) Mesurer l'impact des actions déployées et réaliser des retours d'expériences auprès du réseau Breton

Dans le cadre d'extension du site ou de délocalisation de la déchèterie, la sobriété foncière, en lien avec les objectifs du SRADDET, sera prise en compte également.

La Région peut accompagner nos projets à hauteur de :

- 50 % des dépenses pour les études préalables avec un plafond d'aide de 20 000 € maximum
- 30 % des dépenses d'investissements avec un plafond d'aide de 300 000 € maximum

De même d'autres institutions telles que l'Ademe ou l'Etat, peuvent soutenir notre programme d'investissement en déchèterie, notamment pour la création et le développement de zone de réemploi ou de filière de valorisation en déchèterie.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** à déposer un dossier de demande d'aides financières pour les programmes de rénovation des déchèteries du SMICTOM VALCOBREIZH auprès de différentes institutions, telles que le Conseil Régional de Bretagne, l'Ademe,...
- **Autorise** le Président à signer tout acte relatif à cette affaire.

6 – DECISION MODIFICATIVE N°4 AU BUDGET PREVISIONNEL 2021

Monsieur Serge MILLET, Vice-Président, indique qu'il est proposé de modifier le Budget primitif de la manière suivante :

- Investissement :
 - Affectation des crédits (10 000 €) pour l'achat de divers matériels et matériels informatiques
 - Réduction de crédits (-10 000€) sur l'opération dédiée « programme de valorisation des déchets »

| Investissement | | | | | | | |
|----------------|--------|----------------------|-----------|--------------|--------|-------|---------|
| Dépenses | | | | Recettes | | | |
| Opération | Compte | Objet | Montant | Chapitre | Compte | Objet | Montant |
| 106 | 2183 | Moyens Généraux | + 10000€ | | | | |
| 103 | 2188 | Valorisation déchets | - 10000€ | | | | |
| TOTAL | | | 0€ | TOTAL | | | |

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Approuve** la décision modificative n°4 et ne modifiant pas l'enveloppe budgétaire du Budget primitif 2021,
- **Autorise** Monsieur le Président à signer tout document relatif à cette affaire.

7 – AUTORISATION DE LANCEMENT D'UN MARCHÉ POUR L'ACQUISITION DE BENNES A ORDURES MENAGERES

Monsieur Ronan SALAÛN Président, explique que le SMICTOM possède des véhicules 26 tonnes et un 16 tonnes pour collecter les déchets en régie. Avec l'ouverture récente d'une station GNV à Tinténiac, le SMICTOM souhaite renouveler sa flotte affectée au site de Tinténiac, soit 3 bennes à ordures ménagères. D'autre part le véhicule 16 tonnes (motorisation diesel) affecté au site de St Aubin d'Aubigné totalise un nombre d'heures de service important. Ce matériel vieillissant entraîne des pannes et augmente les frais de maintenance et de réparation.

Tenant compte de ces contraintes, du délai de fabrication des prestataires (environ 9 mois) et de la nécessité d'assurer la continuité du service de répurgation, l'acquisition d'un nouveau châssis-benne à ordures ménagères nécessite d'être programmée.

Il est proposé l'achat de 3 camions bennes de 26 tonnes avec motorisation GNV (Gaz naturel pour véhicules) pour un montant d'investissement estimé à environ 710 000€ HT (le porteur, la benne et le lève-conteneur) et d'1 camion benne de 19 tonnes avec motorisation diesel pour un montant estimé à 185 000 €HT. Le total de ce marché est évalué à 895 000 €HT. Les différents camions feront l'objet pour chacun d'un lot séparé et la possibilité d'une acquisition d'occasion sera prévue au marché.

Considérant que le présent marché est estimé à environ 895 000€ HT, il est nécessaire de lancer un appel d'offres selon une procédure formalisée pour un marché de fourniture.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Décide** d'engager les démarches pour l'acquisition de 3 bennes à ordures ménagères de 26 tonnes GNV et une benne ordures ménagères de 19 tonnes diesel ;
- **Autorise** le Président, compte-tenu des délais de procédure et de fabrication, à consulter l'UGAP pour l'acquisition de camions châssis-benne neufs ;
- **Autorise** le Président à lancer une consultation sous forme d'appel d'offres ouvert pour l'acquisition de camions châssis-benne neufs ou d'occasion selon une procédure formalisée ;
- **Confie** à la CAO le choix du ou des candidats à retenir ;
- **Autorise** le Président ou son représentant à effectuer toutes les démarches nécessaires à l'exécution de ce présent point.

8 – CONTRACTUALISATION POUR LA REPRISE ET LE RECYCLAGE DU STANDARD PLASTIQUE « FLUX DEVELOPPEMENT » AVEC CITEO

Depuis le 1^{er} juillet 2021 et la généralisation des consignes de tri à tous les emballages ménagers, en particulier les plastiques autres que les bouteilles et flacons, de nouveaux standards plastiques ont été définis (arrêté modificatif du 4 janvier 2019 portant modification du cahier des charges de CITEO), avec la création d'un modèle de tri à deux standards :

- « standard plastiques hors flux développement »
- « standard flux développement ».

A cette fin, CITEO a lancé un nouveau plan d'accompagnement pour la période 2018-2022 dit CAP 2022 signé en 2018, constitué de plusieurs appels à projets pour lesquels le SMICTOM VALCOBREIZH est lauréat en 2021 :

- Extension des consignes de tri de tous les emballages ménagers en plastique sur l'ensemble du territoire Valcobreizh (y compris pots de yaourt et barquettes...)
- Optimisation des circuits de collecte avec passage en C0.5 pour la collecte des emballages sur l'ensemble du territoire Valcobreizh.

Le SMICTOM VALCOBREIZH est également en contrat avec la société Sphère qui, pour son nouveau centre de tri de Villedieu-les-Poêles a été également sélectionnée par CITEO aux fins de la production des nouveaux standards et notamment du « standard flux développement ». Ce « flux développement » comprend un tri des certains emballages plastiques en mélanges :

- PET foncé et opaque : bouteilles, flacons, pots et barquettes monocouche,
- PET clair : barquettes monocouche,
- PS : pots et barquettes monocouche,
- Barquettes multicouches, emballages rigides complexes en plastique, à compter du 1er janvier 2021

Ce « flux développement » nécessite un sur tri de la part du repreneur CITEO. Le prix de reprise de ce « flux développement » proposé par le Titulaire CITEO est égal à 0 euro.

Pour ce standard, le Cahier des charges prévoit une quatrième option de reprise : option 4 (option de reprise directe par le titulaire).

Conformément à ces dispositions, CITEO propose aux collectivités signataires d'un CAP 2022 de reprendre elle-même et à sa charge les déchets d'emballages ménagers conformes au « standard flux développement », en garantissant une reprise en toutes circonstances et selon le principe de solidarité.

Le SMICTOM souhaite en bénéficier pour recycler l'ensemble de ses plastiques d'emballages collectés et triés dans ce flux développement et ainsi permettre de bénéficier d'un soutien de 660 euros par tonne de la part de CITEO. Il est donc proposé au Comité Syndical de conclure un contrat de reprise avec CITEO, sur la base du contrat type proposé par celle-ci (ci-joint annexé).

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** le Président à signer le contrat type pour la reprise et le recyclage du standard plastique « flux développement » en option de reprise « TITULAIRE » n° 4 par CITEO

9 – ACQUISITION D'UNE PARCELLE A COMBOURG

Le SMICTOM a rénové l'ancienne déchèterie de Combourg sur laquelle le Conseil Départemental possédait une parcelle cadastrée section C n°1239 d'une superficie de 381m².

Afin d'avoir une meilleure maîtrise du foncier, le SMICTOM a convenu avec le Conseil Départemental d'acquérir cette parcelle pour un montant de 190 euros soit environ 0.50 € le m².

Le constat de cette acquisition se fera par voie administrative pour un coût de 40 euros.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Se prononce** sur l'acquisition de la parcelle de terrain susmentionnée pour un prix de 190 euros auxquels s'ajoutent les frais d'acte pour un coût de 40 euros ;
- **Autorise** le Président à signer tout acte relatif à l'acquisition de la parcelle cadastrée section C n°1239 d'une surface de 381m² auprès du Conseil Départemental.

10 – ACQUISITION D'UNE PARCELLE A SAINT AUBIN D'AUBIGNE SUR LE SITE DE L'ANCIENNE DECHARGE

Le SMICTOM depuis 1979 loue des parcelles de terrain appartenant à la Commune de Saint-Aubin-d'Aubigné sur lesquelles une décharge a été implantée et fermée en 1999.

Le SMICTOM continue d'entretenir et de se conformer aux préconisations de l'installation classée et souhaite aujourd'hui acquérir les deux parcelles correspondantes (jointes en annexe) :

- Parcelle 957 section A pour 27 700 m²
- Parcelle 960 section A pour une surface de 29 384m²

Il a été convenu avec la Commune de Saint-Aubin-d'Aubigné une éventuelle acquisition des deux parcelles d'une surface totale de 57 084 m² pour un montant d'environ 15 000 euros hors frais de bornage et de notaire, dans l'attente de l'estimation des Domaines et dans la limite de 20000 euros maximum.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** le Président à signer tout acte relatif à l'acquisition ou la location des parcelles cadastrées n°957 et 960 d'une surface totale de 57 084m² auprès de la Mairie de Saint-Aubin-d'Aubigné.

11 – DELIBERATION INSTAURANT LE TELETRAVAIL

M. Ronan SALAUN, Président, rappelle que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;

M. Ronan SALAUN, Président, précise que le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, après déclaration, dans des locaux adaptés au télétravail et qu'il s'applique aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires ;

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°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu le Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;

Vu l'Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

VU l'avis du Comité Technique en date du 3 juin 2021 ;

CONSIDERANT QUE les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

CONSIDERANT QUE l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

1 – Détermination des activités éligibles au télétravail

Cette liste est déterminée au regard des nécessités de service, le télétravail ne devant pas constituer un frein au bon fonctionnement des services.

Certaines fonctions sont par nature incompatibles avec le télétravail dans la mesure où elles impliquent une présence physique sur le lieu de travail habituel et/ou un contact avec les administrés ou collaborateurs :

- Agents de Collecte et Chauffeurs
- Agents des Déchèteries (accueil usagers, haut et bas de quai)
- Accueil physique des usagers

En revanche, il est possible de télé-travailler pour les agents n'assurant pas les fonctions ci-dessus.

2 – Les locaux pour l'exercice du télétravail

Le télétravail aura lieu principalement au domicile des agents concernés ou dans un lieu adapté au télétravail.

En acceptant le télétravail, les agents concernés s'engagent pour le lieu où s'exerce le télétravail, à disposer d'une installation électrique en conformité aux normes en vigueur.

Ils s'engagent également à souscrire un contrat d'assurance multirisque habitation couvrant l'exercice du télétravail.

Enfin, ils s'engagent également à disposer d'un espace de travail adapté, avec de bonnes conditions d'ergonomie ainsi que des moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec leur activité professionnelle (connexion internet, réseau mobile.)

3 - Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer le même volume horaire journalier que celui réalisé habituellement au sein de la collectivité.

Durant ces heures, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

En cas de nécessité de service, l'agent pourra être sollicité pour être présent dans les locaux du SMICTOM, notamment sur le jour habituel de son télétravail.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail définies, sauf autorisation de son supérieur hiérarchique.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra faire l'objet d'une sanction.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement télétravaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

4 - Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Systeme déclaratif :

Les télétravailleurs doivent remplir, mensuellement, des formulaires dénommés " feuilles de temps " ou auto-déclarations.

5 - Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

Le SMICTOM met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :

- Ordinateur portable ;
- Téléphonie par internet
- Accès à la messagerie professionnelle ;
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

Le SMICTOM versera une indemnité forfaitaire pour la prise en charge des autres coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (électricité, abonnement téléphonique et connexion internet...). Cette prime forfaitaire est encadrée par le Décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. Elle est de 2.50€ par jour effectif de télétravail effectué dans la limite de 220€ par an.

Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité territoriale, en application des dispositions du décret du 11 février 2016.

Ce forfait sera versé mensuellement sur base du nombre de jours de télétravail effectivement réalisés et pour la période allant du 15 du moins m-1 au 15 du mois courant.

6 - Durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

Il est précisé qu'il n'y pas de durée d'autorisation de télétravail maximum conformément à la réglementation en vigueur.

L'autorisation accordée fait l'objet d'un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique direct. L'entretien professionnel annuel est le moment privilégié pour échanger sur les modalités du télétravail, les missions exercées, les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande d'autorisation de télétravail.

Il peut être mis à fin à tout moment à cette forme d'organisation du travail, par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent moyennant un délai de prévenance de deux mois. Ce délai de prévenance peut être réduit à un mois en cas de nécessité de service.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

7 – Quotités autorisées

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 2 jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 3 jours par semaine, sous réserve de la validation par le chef de service et à la demande de l'agent.

Après une période de fonctionnement d'un an et après une évaluation par le comité technique des modalités de mise en œuvre du télétravail, un bilan sera réalisé.

Dérogation :

A la demande des agents et après avis du médecin de prévention ou d'un professionnel de santé, il peut être dérogé pour 6 mois maximum à la quotité maximale. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou d'un professionnel de santé.

Il est précisé que la journée de télétravail est fixe et récurrente pour l'intégralité des agents concernés par le dispositif. Il ne peut être mis en place de journée de télétravail « flottant ».

8 - Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres du comité technique procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

Celui-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite.

Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel.

Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 (inspecteur santé et sécurité) et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Les missions accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

- *Article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*

9 – Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

Chaque agent soumis au télétravail est astreint à une obligation de sécurité. Il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données et éviter leur divulgation :

- Les données contenues dans les fichiers ne peuvent être consultées que par les services habilités à y accéder en raison de leurs fonctions.
- Chaque agent doit prendre toutes mesures pour empêcher que les données soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès.
- Les mesures de sécurité, tant physique que logique, doivent être prises. (par ex : Protection anti-incendie, copies de sauvegarde, installation de logiciel antivirus, changement fréquent des mots de passe)
- Les mesures de sécurité doivent être adaptées à la nature des données et aux risques présentés par le traitement.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement, responsable du traitement. Tout détournement de finalité est passible de sanctions pénales.

Seules doivent être enregistrées les informations pertinentes et nécessaires pour leur finalité. Les données personnelles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des objectifs poursuivis.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Décide** l'instauration du télétravail au sein du SMICTOM Valcobreizh à compter du 22/09/2021 ;
- **Décide** la validation des critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus;
- **Charge M.** Le Président de l'exécution de la présente délibération.

12 – ACTUALISATION DE LA DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE – INTEGRATION DE LA PRIME D’ASTREINTE

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 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°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d’un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel dans la fonction publique de l’Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l’appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le **décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ; Que ce décret rend le RIFSEEP applicable à tous les cadres d’emplois de la Fonction Publique Territoriale ;**
Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, le décret 2005-542 du 19 mai 2005 et la circulaire n° NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005 ; relatifs à l’astreinte, et considérant que le type de permanence téléphonique rentre dans le cadre des astreintes, notamment celles dite de décisions.
Vu la délibération antérieure n°2020-44 relatives au RIFSEEP, et celle n°3 du 25/06/2014 du SMCITOM d’Ille et Rance relative l’instauration d’une prime d’astreinte, modifiée par la délibération n°18 du 21/06/2017, ainsi que la délibération du n°2019-25 du 17 juin 2019 du SMICTOM des Forêts
Vu l’avis du Comité Technique en date du 4 novembre 2019,
Vu les délibérations n° 2019-42 du 15 novembre 2019 du SMICTOM d’Ille et Rance et n°2019-43 du 4 novembre 2019 portant harmonisation du RIFSEEP en vue de la fusion
Vu la délibération n°2020-44 du 3 juin 2020 portant actualisation du RIFSEEP,

Considérant que dans le cadre de l’exploitation des services du pôle collecte, il est nécessaire de pouvoir répondre et de prendre les mesures et les dispositions utiles au bon fonctionnement des services en dehors de heures d’activités normales,

Monsieur le Président propose au Comité syndical d’ajouter à la délibération sur le RIFSEEP, les modalités d’application du régime d’astreinte et d’intervention.

Considérant que le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L’indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l’agent et à son expérience professionnelle (I),
- Le complément indemnitaire (CI) tenant compte de l’engagement professionnel et de la manière de servir (II).

I.- Concernant l’IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d’expertise requis dans l’exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires.

Chaque emploi ou cadre d’emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Effectifs encadrés,
 - Catégorie des agents encadrés,
 - Coordination d'activités ou de projet : niveau de complexité et fréquence.
- Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice :
 - Diplôme souhaité,
 - Niveau de technicité attendu,
 - Polyvalence et diversité des domaines de compétences,
 - Autonomie,
 - Habilitations, certifications, qualifications.
- Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Déplacements,
 - Contraintes horaires,
 - Contraintes physiques.

A.- Les bénéficiaires

Il est instauré, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Celle-ci sera versée aux agents titulaires et stagiaires.

Celle-ci pourra être versée aux agents contractuels de droit public bénéficiant d'un contrat d'au moins trois mois ou lorsqu'ils ont plus de trois mois de présence cumulée sur une période de douze mois glissants.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

- **Agents de catégorie A**

| Cadre d'emplois des attachés et des ingénieurs territoriaux | | | | |
|---|---|----------------------------|----------------------------|---|
| Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A. | | | | |
| Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur | | | | |
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT ANNUEL MINI | MONTANT ANNUEL MAXI | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | Responsabilité d'une direction ou chef d'un service ou plusieurs services Fonction de pilotage | 150 € | 36 210 € | 36 210 € |
| Groupe 2 | Encadrement de proximité | 150 € | 32 130 € | 32 130 € |
| Groupe 3 | Emplois nécessitant une qualification ou une expertise particulière | 150 € | 25 500 € | 25 500 € |

| | | | | |
|----------|-------------------------|-------|----------|----------|
| Groupe 4 | Sujétions particulières | 150 € | 20 400 € | 20 400 € |
|----------|-------------------------|-------|----------|----------|

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères mentionnés plus haut.

- **Agents de catégorie B**

| <p>Cadre d'emplois des rédacteurs et des techniciens territoriaux Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux. Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur.</p> | | | | |
|--|---|---------------------|---------------------|------------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT ANNUEL MINI | MONTANT ANNUEL MAXI | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | Responsabilité d'une direction ou chef de service Fonction de pilotage | 150 € | 17 480 € | 17 480 € |
| Groupe 2 | Responsabilité d'un ou de plusieurs services Encadrement de proximité | 150 € | 16 015 € | 16 015 € |
| Groupe 3 | Emplois nécessitant une compétence ou une expertise particulière | 150 € | 14 650 € | 14 650 € |
| Groupe 4 | Emploi comprenant des sujétions particulières | 150 € | 14 650 € | 14 650 € |

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères plus haut.

- **Agents de catégorie C**

| <p>Adjoints administratifs / Adjoints techniques / Agents de maîtrise Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.</p> | | | | |
|---|---|---------------------|---------------------|------------------------------------|
| GROUPES DE FONCTIONS | EMPLOIS (A TITRE INDICATIF) | MONTANT ANNUEL MINI | MONTANT ANNUEL MAXI | PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES |
| Groupe 1 | Responsabilité d'un ou plusieurs services | 150 € | 11 340 € | 11 340 € |
| Groupe 2 | Encadrement d'un ou de plusieurs services Adjoints aux responsables de service | 150 € | 10 800 € | 10 800 € |
| Groupe 3 | Emplois nécessitant une compétence ou une expertise particulière Emploi comprenant des sujétions particulières | 150 € | 10 800 € | 10 800 € |

| | | | | |
|----------|---------------------|-------|----------|----------|
| Groupe 4 | Emplois d'exécution | 150 € | 10 800 € | 10 800 € |
|----------|---------------------|-------|----------|----------|

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères mentionnés plus haut.

C. Indemnisation du travail de nuit

Pour les agents de collecte travaillant des nuits complètes, une majoration de la part IFSE est établie à 100 euros bruts mensuels sur la base d'un temps complet et proratisé en fonction du temps de travail de nuit réellement effectué.

A cela, s'ajoute la prime horaire pour travail de nuit fixée règlementairement à 0.97 centimes d'euro/heure de travail de nuit.

Le travail de nuit est entendu comme toute période de travail comprise entre 21h et 6h.

D.- Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- 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 première période de détachement.

E.- Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Le régime indemnitaire est lié à l'exercice effectif des fonctions, il peut donc être suspendu lorsque l'agent n'exerce pas ses fonctions de façon effective.

| Nature de l'indisponibilité | Effet sur le versement de l'IFSE |
|--|---|
| Congé de maladie ordinaire Congé de longue maladie Congé de longue durée | Application du jour de carence L'IFSE suit le sort du traitement |
| Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, accident de service et maladie professionnelle | Maintien du régime indemnitaire |

II.- Mise en place du Complément Indemnitare (CI)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

A.- Les bénéficiaires du CI

Les bénéficiaires sont les mêmes que ceux prévus pour la part fonctions (IFSE).

B.- La détermination des montants du CI et des critères d'attribution

L'attribution de la part résultats dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Afin de déterminer le niveau de satisfaction de l'agent dans l'exercice de ses missions ainsi que le montant de sa part résultats, il conviendra de se baser sur la combinaison des éléments contenus dans les tableaux suivants :

| Pour tous les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP | |
|--|--|
| MONTANT forfaitaire fixe annuel | MONTANT complémentaire variable annuel |
| 400 € | 140 € (soit 540 euros maximum) |

| Système à points pour l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent | | |
|---|--------------|---------------------------|
| Très satisfaisant | Satisfaisant | A améliorer |
| 1 point par sous-critère | 0 point | -1 point par sous-critère |

Sachant que la grille d'évaluation actuelle commune à l'ensemble des agents compte 11 sous-critères d'évaluation, l'agent en fonction de ses résultats, reçoit la qualification suivante :

| Résultats de l'entretien professionnel | | Traduction des résultats en termes de montant de la part variable selon un système incitatif |
|---|---|---|
| Agent très satisfaisant | Nombre de points obtenus ≥ 7 | Montant de l'année N-1* +10 euros dans la limite de 140 euros |
| Agent satisfaisant | $7 < \text{Nombre de points obtenus} \geq 3$ | Montant de l'année N-1* + 5 euros dans la limite de 140 euros |
| Agent moyennement satisfaisant | $3 < \text{Nombre de points obtenus} \geq -3$ | Montant de l'année N-1* |
| Agent insatisfaisant | Nombre de points obtenus < -3 | Montant de l'année N-1 * – 5 euros dans la limite de – 70 euros |

*Le premier versement de la part résultats correspondra à un montant de 70 euros pour l'ensemble des agents.

C- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et n'est pas reconductible automatiquement, selon le même montant, d'une année sur l'autre puisqu'il dépend des résultats de l'entretien professionnel annuel de l'agent.

Le versement annuel aura lieu au mois de juin de l'année N+1 au regard des résultats de l'entretien professionnel de l'année N. Le premier versement aura lieu à compter de juin 2020 au regard des résultats de l'année 2019.

Le CI est versé au prorata temporis du temps de travail effectif effectué dans la structure hors temps de formation, congés annuels et récupération et en fonction du temps de travail (temps non complet/temps partiel).

III.- Les règles de cumul

L'IFSE et le CI sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP 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,
- La prime de régie.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CI décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

IV.- prime d'astreinte

A - Situation donnant lieu à astreinte

Il est établi une astreinte de décision hebdomadaire du lundi au dimanche consistant à une disponibilité téléphonique de l'agent concerné 24h/24h.

Cette disponibilité devra permettre d'apporter des réponses aux agents du SMICTOM et palier aux éventuels problèmes rencontrés (absences d'agents à l'embauche, problèmes mécaniques, soucis de collecte, accidents, etc...) en dehors des horaires d'ouverture des bureaux.

Dans ce cadre, l'astreinte devra aussi permettre la gestion du système d'alarme et de vidéosurveillance notamment en cas de déclenchement. L'agent d'astreinte sera alors le référent et le contact privilégié avec les tiers concernés (société de vidéosurveillance, forces de l'ordre, etc...)

B - Agents concernés par l'astreinte

Les agents concernés par l'astreinte peuvent être :

- Le directeur et son adjoint du pôle technique
- Les responsables et leurs adjoints de chaque pôle de collecte
- Le responsable et son adjoint du service bas de quai de déchèterie

De par la nature de leurs fonctions, ces agents sont considérés comme du personnel d'encadrement et seront indemnisés en conséquence. Il est précisé que seuls les agents de la filière technique sont concernés par l'astreinte au sein des services du smictom Valcobreizh.

Il est également précisé que les agents occupant un emploi fonctionnel percevant une NBI versée dans le cadre des décrets n°200-1274 du 27 décembre 2001 et n°2001-1367 du 28 décembre 2001 ne sont pas concernés par la prime d'astreinte.

C - Modalités d'application

Il est établi un roulement hebdomadaire des agents concernés afin que chaque semaine l'un des agents soit d'astreinte.

Il est mis à disposition des agents concernés un téléphone ainsi qu'une ligne téléphonique.

L'agent d'astreinte aura l'obligation de répondre dans la demi-heure aux appels sous peine de non attribution du régime, sauf à le justifier.

D - Modalités d'attribution

L'astreinte sera obligatoirement rémunérée pour les agents de la filière technique suivant le barème en vigueur.

Un arrêté individuel d'attribution sera pris pour chaque bénéficiaire.

E - Modalités des interventions

Les interventions lors de la semaine d'astreinte sont considérées comme du travail effectif et entrent dans le cadre des heures supplémentaires et sont donc soit rémunérées soit récupérées comme telles. Dans tous les cas, l'agent devra établir une fiche de relevé mensuel des heures qui devra être validée par le directeur général des services.

Le temps de déplacement est compris dans le temps d'intervention et est donc comptabilisé en tant que temps de travail effectif.

Les appels téléphoniques et leurs réponses ne sont pas considérés comme des interventions. Seul sont pris en considération les interventions amenant à un déplacement de l'agent d'astreinte hors de son domicile personnel (bureaux, tournées de collecte, déchèteries, gendarmeries, postes de police, hôpitaux, cliniques, domicile des autres agents, etc...).

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter de sa date d'affichage et de la date à laquelle elle est rendue exécutoire.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Adopte** les modalités d'attribution du RIFSEEP dans les conditions précisées ci-dessus,
- **Dit** que cette délibération annule et remplace la délibération n° 2021-41 du 23 juin 2021
- **Autorise** Monsieur le Président à signer tout document relatif à ces affaires.

13 – AUTORISATION ET CONDITIONS DE REMISAGE A DOMICILE DE VEHICULE DE SERVICE

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 la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la Fonction Publique Territoriale modifiée par la loi n°99-586 du juillet 1999,

VU la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence dans la vie publique,

VU la circulaire DAGEMO/BCG n° 97-4 du 5 mai 1997 relative aux conditions d'utilisation des véhicules de service et des véhicules personnels des agents à l'occasion du service,

CONSIDERANT que le SMICTOM dispose d'un parc automobile dont certains véhicules sont à disposition d'agents exerçant des fonctions ou des sujétions particulières, justifiant le remisage du véhicule de service à leur domicile,

CONSIDERANT qu'il convient de délibérer pour fixer la liste des agents et élus autorisés à disposer du remisage à domicile d'un véhicule de service, sachant que le remisage fera l'objet d'arrêtés nominatifs pour chaque agent,

Monsieur le Président expose au Comité Syndical qu'il convient de :

- Fixer la liste des mandats, fonctions et missions ouvrant droit à la possibilité de remisage à domicile :
 - ✓ Le Directeur Général des services (DGS) et les Directeurs de Pôle ;
 - ✓ Les Responsables de services du pôle technique ;
 - ✓ L'agent en charge de la permanence itinérante auprès des usagers du service redevance.
 - ✓ A titre exceptionnel les agents et élus en mission ponctuelle

- Adopter le règlement ci-dessous pour l'attribution d'un véhicule de service, avec remisage :

Article 1 : Interdiction de principe du remisage à domicile

Les véhicules de service mis à disposition des agents et élus sont destinés aux seuls besoins de leur service et ne doivent en aucun cas faire l'objet d'un usage à des fins personnelles. Cette interdiction s'applique à tous les véhicules de service. Toutefois, pour des raisons de facilités d'organisation, et dans le cadre de leurs missions, certains agents ou élus peuvent être autorisés à remiser le véhicule de service à leur domicile.

Article 2 : Modalités d'autorisation au remisage d'un véhicule de service

Dans le cadre de leurs missions, certains agents peuvent exceptionnellement être autorisés par leur chef de service à remiser leur véhicule à domicile. L'autorisation de remisage peut être permanente ou ponctuelle et doit faire l'objet d'un arrêté d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service. L'Autorité Territoriale aura au préalable ou concomitamment délivré à l'agent concerné un ordre de mission, ponctuel ou permanent.

Dans le cadre de l'arrêté d'autorisation de remisage à domicile, les obligations définies dans le présent règlement seront rappelées à l'agent afin qu'il s'engage à les respecter de façon formelle.

Article 3 : Conditions de remisage

Dans le cas du remisage à domicile, **l'usage privatif du véhicule est strictement interdit.**

L'agent ou l'élu s'engage à remiser le véhicule sur un emplacement de stationnement autorisé, à fermer à clé le véhicule ainsi qu'à dissimuler tout objet contenu dans le véhicule susceptible d'attirer l'attention. Des agents peuvent être autorisés à utiliser un véhicule de service pour leurs trajets domicile-travail et à le remiser de manière régulière à leur domicile compte-tenu des conditions spécifiques d'exercice de leurs missions (réunions en soirée ou tôt le matin, missions itinérantes).

Article 4 : Responsabilités

La Loi n° 57-1424 du 31 décembre 1957 attribue aux tribunaux judiciaires la compétence pour statuer sur les actions en responsabilité des dommages causés par tout véhicule et dirigées contre une personne morale de droit public qui en a la propriété ou la garde.

L'administration n'est pas tenue de substituer sa responsabilité à celle de son agent ou élu, si les dommages occasionnés à la victime sont imputables à une faute personnelle.

Après avoir assuré la réparation des dommages, l'administration dispose d'une action récursoire contre son agent ou son élu si elle estime qu'il avait commis une faute personnelle.

Pendant le remisage à domicile, l'agent ou l'élu est personnellement responsable de tout vol et toutes dégradations, sauf à établir que le vol ou la tentative de vol a eu lieu avec effraction ou avec violences corporelles. Le récépissé de déclaration de vol aux autorités de police servira de preuve de la non-responsabilité de l'agent ou de l'élu.

En matière de contravention ou de délit consécutif à une infraction routière, tout conducteur est soumis au droit commun de la responsabilité. Par conséquent, il encourt les mêmes sanctions pénales que les particuliers conduisant leur propre véhicule. Il doit s'acquitter lui-même des amendes qui lui sont infligées et subir les peines jusqu'à la suspension de permis ou l'emprisonnement.

Il convient donc que l'agent ou l'élu conducteur signale par écrit à son chef de service toute contravention dressée à son encontre pendant le service, même en l'absence d'accident. Il doit également signaler la suspension de son permis de conduire et le retrait de points lorsque ces sanctions lui sont infligées, même si ces mesures interviennent à l'occasion de la conduite d'un véhicule personnel. En effet, l'agent dont le permis de conduire est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle commettrait une faute sanctionnable sur le terrain disciplinaire s'il ne révélait pas à son chef de service la suspension, ou l'annulation de son permis de conduire.

Article 5 : Dépenses liées à l'utilisation et à l'entretien des véhicules

L'ensemble des dépenses liées à l'utilisation et à l'entretien des véhicules de service est pris en charge par l'employeur. Il s'agit notamment du carburant, des révisions, des réparations, de l'assurance, du lavage, etc....

Article 6 : Mise en place d'un carnet de bord

Les agents ou élus attributaires d'un véhicule de service autorisés à le remiser à domicile devront consigner l'ensemble de leurs déplacements dans un carnet de bord. Les informations suivantes devront être renseignées :

- ✓ Date du déplacement
- ✓ Lieu du déplacement
- ✓ Objet du déplacement
- ✓ Kilométrage

Article 7 : Conditions particulières

L'agent ou l'élu doit remettre le véhicule de service à l'adresse de sa résidence administrative ou à un point convenu avec l'employeur avant toute absence supérieure à 2 jours ouvrés.

En cas d'absences imprévues, le véhicule pourra être récupéré par la collectivité.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Autorise** Monsieur le Président à signer tous documents permettant le remisage à domicile des véhicules de service selon les conditions précisées dans la présente délibération ;
- **Accorde** au Président, ainsi qu'au DGS la possibilité de retirer l'autorisation de remisage en cas de non-respect des règles d'utilisation de ces véhicules telles que définies.

14 – VŒU SUR LA SANTE AU TRAVAIL

Depuis quelques années, les instances médicales qui statuent sur les situations de maladie et d'accident du travail connaissent des difficultés croissantes du fait de la pénurie de médecins généralistes et experts qui s'accroît inexorablement.

Cette difficulté sur le fonctionnement des instances médicales est accentuée par celle sur la médecine de prévention. Dans ce domaine également, il est urgent d'adapter la législation pour permettre la continuité de ce service indispensable au maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions de travail.

Il est ainsi demandé aux collectivités d'Ille et Vilaine, adhérentes au Centre de Gestion 35, de soutenir ces demandes d'évolution de la réglementation pour donner les moyens au CDG d'assurer la continuité du service de santé au travail :

Pour les instances médicales :

- Un allègement du nombre de membres présents et notamment de médecins pour les commissions de réforme
- Une revalorisation et une harmonisation des indemnités pour les médecins qui siègent dans les Commissions de Réforme des 3 fonctions publiques
- Une action de communication d'envergure menée par l'Etat auprès des médecins généralistes pour les inviter à siéger au sein des instances médicales
- Pour les expertises, des actions de communication et de formation des praticiens en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé et les Ordres départementaux des médecins

Pour la médecine de prévention

- Une adaptation du statut des infirmiers et infirmières de santé au travail pour qu'ils puissent réaliser les visites d'embauche, comme dans le secteur privé
- Permettre aux médecins qui exercent déjà et qui souhaitent se reconvertir ou diversifier leurs activités d'exercer dans la prévention en facilitant le mode d'accès à cette spécialité
- Une revalorisation de la grille salariale des médecins en santé au travail pour être plus en phase avec l'état du marché
- Rendre obligatoire un stage de 6 mois pour les internes en médecine dans un service de santé au travail.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Prend acte** des difficultés rencontrées par le CDG 35
- **Se prononce** favorablement en faveur de ce vœu pour faire face à l'urgence des difficultés de présences aux instances médicales, pour réaliser les expertises médicales et pour le maintien de la médecine du travail pour les agents territoriaux d'Ille et Vilaine

Fait à Tinténiac le 27/09/2021
Pour extrait conforme au registre
Le Président,
Ronan SALAÛN

Affiché le 27/09/2021

