

Compte-rendu Comité syndical 29/01/2022

Salle Emile Joulain – Le Lion d'Angers

L'an deux mil vingt deux, le vingt neuf janvier, le syndicat pour la Réduction, le Réemploi et le Recyclage de déchets en Anjou (3RD'Anjou), légalement convoqué, s'est réuni au Lion d'Angers, salle Emile Joulain, sous la présidence de Monsieur David LAGLEYZE, Président.

Anjou Loir et Sarthe

Prénom	NOM	Commune	Présent	Excusé	Absent
Philippe	CARDOT	Montreuil/Loir		xP	
Jean-Luc	DAVY	Morannes/Sarthe Daumeray	X		
François	EDIN	Jarzé Villages	X		
David	LAGLEYZE	Etriché	X		
Véronique	RENAUDON	Tierce	X		
Christine	RICHARD	Baracé	X		
Josélito	THIBAUT	Durtal		x	

Loire Layon Aubance

Marc	BAINVEL	Les Garennes sur Loire		x	
Ivan	BARBIER	Bellevigne-en-Layon	x		
Yves	BERLAND	Chaudefonds sur Layon	X		
Pierre	BROSSELLIER	Blaison-Saint-Sulpice	X		
François-Guillaume	CAYE	Saint Mélaine sur Aubance		x	
Julie	DURAND	Rochefort sur Loire	x		
Agnès	DURAND-JALIER	Brissac Loire Aubance	X		
Araceli	FRANCO	Saint Georges sur Loire	X		
Priscille	GUILLET	Denée	X		
Cédric	LESAGE	La Possonnière		x	
Frédéric	PATARIN	Val du Layon	X		
Martine	RICHOUX	Chalonnnes sur Loire		x	
Mauricette	ROBE	Aubigné sur Layon	X		
Mickaël	ROBIN	Beaulieu-sur- Layon		x	

Suppléant

Joël	LEZE	Les Garennes sur Loire	x		
------	------	------------------------	---	--	--

Vallées du Haut Anjou

Jean-Pierre	BRU	Val-d'Erdre-Auxence	x		
Catherine	CHEREAU	Bécon-Les-Granits	x		
Florent	DESETRES	Miré	x		
Patrick	FERRON	Juvardeil	x		
David	GEORGET	Le Lion d'Angers	x		
Jean-Pierre	LABBE	Saint-Augustin-des-Bois	x		
Frédérique	LEHON	Grez-Neuville	x		
Michel	POMMOT	Les Hauts-d'Anjou	x		
Laurent	ROINARD	Erdre-en-Anjou	x		

Pouvoir

Philippe CARDOT, Montreuil/Loir avait donné pouvoir à David LAGLEYZE, Etriché
Mickaël ROBIN, Beaulieu-sur-Layon avait donné pouvoir à Ivan BARBIER, Bellevigne-en-Layon

Secrétaire de séance : Priscille GUILLET

Assistaient également

Floriane CHAPRON	Directrice Générale des Services
Peggy EMERIAU	Directrice Générale Administrative
Laurent PERRIN	Directeur Général Technique
Florette CHARTIER	Chargée de communication

www.3rdanjou.fr

Ordre du jour

PREAMBULE

TECHNIQUE

- I- Adoption des règlements de collecte des déchets**
- II- Fermentescibles -**
 - 1- Mise à disposition de composteurs
 - 2- Convention avec les chambres consulaires - lutte contre le gaspillage alimentaire

RESSOURCES HUMAINES –

- 1- Modification tableau des effectifs
- 2- Informations sur des saisies du comité technique pour différentes thématiques
- 3- Adhésion au CNAS
- 4- Présents pour départs d'agents

FINANCES

- 1- Rapport d'orientation budgétaire
- 2- Convention de reversement de la RI
- 3- Assujettissement à la TVA

QUESTIONS DIVERSES

- 1- Dates des comités

QUESTION DES DELEGUES

PREAMBULE

Les délégués approuvent le compte-rendu du comité syndical du 4 janvier 2022.

Priscille GUILLET (Denée) se porte volontaire et est donc désignée pour assurer le poste de secrétaire de séance.

M. Le Président informe le comité syndical que la pandémie actuelle touche fortement la structure des 3RD'anjou, des agents sont absents pour des durées plus ou moins longues nécessitant des réorganisations, et qui entraînent moins de disponibilités des équipes.

Des tensions très importantes existent sur le secteur Loire Layon Aubance avec la mise en place de la redevance incitative. Les équipes sont sujettes à des échanges très vifs avec les usagers mécontents de ce changement de tarification (on remarque la même difficulté sur le secteur d'ALM dans le sens inverse – avec retour à la TEOM sur le secteur Loire Authion). De nombreux usagers contactent le syndicat (difficulté à joindre les services par téléphone).

M. Le Président évoque également des difficultés au niveau de la comptabilité/finances, dans l'attente de la validation du coefficient d'assujettissement de la TVA, il n'est pas possible de payer les partenaires depuis le 10 décembre. La situation devrait néanmoins se régulariser dans les prochaines semaines.

TECHNIQUE

I- Adoption des règlements de collecte des déchets

Monsieur Le Président présente aux membres du comité syndical la nécessité de définir un nouveau règlement de collecte des déchets applicables sur le territoire des 3RD'Anjou. Chaque Vice-président expose le fonctionnement sur son territoire.

En effet, chacun des secteurs historiques disposait d'un règlement de collecte adapté aux services apportés à l'utilisateur. Dans l'immédiat et dans l'attente de l'harmonisation des pratiques, les 4 règlements vont être regroupés dans un document unique reprenant les quelques modifications qui ont été rendus nécessaires du fait de la mise en œuvre d'une base unique de données des usagers et de la facturation.

Ce projet de règlement de collecte qui s'appliquera à tous les usagers reprend l'ensemble des consignes de collecte, nature des déchets, contenants autorisés, mode de collecte par rapport à la voirie, consignes de tri, pour les déchèteries ainsi qu'une partie sur le financement.

Monsieur Le Président propose au comité syndical :

- de donner son accord sur le **règlement de collecte**, tel qu'il est présenté,
- de l'autoriser ou à défaut l'un des Vice-Présidents à signer ledit règlement intérieur ainsi que toutes les pièces relatives à cette décision,
- Et d'une manière générale de lui donner tout pouvoir pour appliquer cette délibération.

Agnès JALIER (Brissac Loire Aubance) questionne sur le retour d'expérience et l'augmentation éventuelle des dépôts sauvages et brûlage des déchets avec la mise en place de la redevance incitative.

Les membres du bureau précisent qu'il n'y a pas de constat d'augmentation liée aux modes de tarification.

Pour les dépôts sauvages : au SICTOM Loir et Sarthe, une information est faite par courrier aux usagers et un retour possible des poubelles chez le producteur - ou facturation du nettoyage à l'habitant (délibération et communication dans la presse). Même chose pour une partie de VHA....

Il est précisé que les dépôts sauvages sont plutôt des déchets des professionnels que des sacs d'ordures ménagères.

Pour les déchets verts : différentes actions sont possibles (broyeurs en déchèteries, subventions, associations ...) mais cela nécessite des réflexions aux niveaux des assemblées territoriales pour le partage de bonnes pratiques.

En conclusion : Les dépôts sauvages restent des difficultés et il n'existe pas de solutions miracles.

Rappel de l'histoire au niveau du secteur du Lion D'Angers : En 2013, 6 levées dans le forfait et un système pour défalquer des levées supplémentaires – mais l'équilibre du budget n'était pas atteint, il a donc fallu revoir la grille tarifaire pour arriver à un forfait de 13 levées de 80 litres (presque équivalent à 8 levées de 140 litres sur le secteur LLA).

Agnès JALIER précise que sur le terrain, il y a des retours très concrets de l'impact de la mise en œuvre de la RI, des factures de 400 euros au lieu d'une centaine d'euros (cas des Maisons Assistantes Maternelles)

Il faudra définir des actions avec certaines catégories sociales (revenus faibles...) ainsi qu'un travail en partenariat avec des associations.

Les calculs de la grille ont été travaillés dans chaque syndicat en fonction des recettes des syndicats, et validés par les bureaux d'étude afin de permettre un équilibre du budget.

Pierre BROSELLIER (Blaison-Saint-Sulpice) constate qu'il y a une mauvaise connaissance des lieux d'implantation des points d'apport volontaire (PAV).

Attention sur certains secteurs, l'accès est limité aux PAV proches de son lieu d'habitation.

Après débat, plus personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord et adopte le règlement de collecte.

II- Fermentescibles

1. Mise à disposition de composteurs

Dans le cadre des actions de prévention des 3RD'Anjou, il est proposé de poursuivre le développement du compostage et d'uniformiser les modalités de distribution sur les différents secteurs en 2022.

Il sera, dans le cadre de ces opérations, proposer aux habitants d'avoir à disposition des composteurs d'un volume de 300 ou 600 litres, suivant les stocks et leur choix, **en bois ou en plastiques** pour y déposer leurs déchets fermentescibles.

La mise à disposition du matériel s'effectuera contre une facturation sur la redevance incitative du semestre en cours, d'une somme **de 20€ pour les 300 litres et 30 € pour les 600 litres**.

Un avenant peut être rédigé pour permettre sur le marché actuel de faire une dernière commande sur un prix unitaire actualisé. Une nouvelle consultation devra être lancée afin de pouvoir répondre aux demandes des usagers sur l'année 2022 et suivantes. Cet appel d'offres doit être engagé pour un besoin évalué à 240 000 € sur 4 ans pour les différents lots en fonction de la matière et des volumes du matériel souhaité.

La distribution des composteurs individuels se **fera lors de forums de distribution régulièrement organisés sur le territoire des 3RD'Anjou**. Une **convention de mise à disposition** sera signée entre l'usager et le syndicat pour définir les modalités de cette mise à disposition.

Monsieur Le Président propose au comité syndical :

- De l'autoriser à harmoniser les **opérations de compostage domestique** sur le territoire des 3RD'Anjou
- De fixer le **montant de la participation des foyers à 20 euros pour les 300 litres et 30 euros pour les 600 litres et limiter la mise à disposition à un composteur par foyer,**
- De signer un **avenant au marché actuel** afin d'ajouter un nouveau prix unitaire pour une dernière commande puis de lancer la **procédure de consultation pour un nouveau marché de d'acquisition** de composteurs domestiques
- De procéder à l'élaboration des dossiers **de demandes de subventions** auprès de tout organisme susceptible de financer une partie de cette opération,
- De l'autoriser ou à défaut l'un des Vice-Présidents à signer les conventions de mise à disposition auprès des usagers,
- D'assurer la communication et le suivi pour ces opérations,
- D'engager toute démarche pour la réussite de cette opération,
- Et d'une manière générale de lui donner tout pouvoir pour appliquer cette délibération.

Ivan BARBIER (Bellevigne En Layon) alerte sur la pollution apportée par les composteurs plastiques au bout de plusieurs années. En effet avec le phénomène d'érosion, le composteur, confronté aux intempéries, peut libérer des microplastiques, petites particules (< 5 mm) de matière plastique qui se dispersent dans l'environnement. (Ils s'accumulent dans les sols, les cours d'eau, les lacs et l'environnement marin et certains aliments).

La durée de vie des composteurs bois est variable et dépend de la qualité du bois utilisé.

Cependant, si on prend de la bonne qualité et fabriqué en France, des coûts plus élevés pour les composteurs bois devront être acceptés. L'appel d'offres permettra aux élus de choisir le type d'équipement souhaité.

Il devient urgent d'organiser les forums de distribution de composteurs sur le secteur Loire Layon Aubance : 330 demandes en cours.

Du fait de la nécessité d'aller au plus proche des habitants, il sera demandé l'accès à des salles communales.

Plus personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

2. Convention avec les Chambres consulaires - lutte contre le gaspillage alimentaire

Afin d'obtenir une réduction importante de la production des déchets, un des axes possibles concerne les déchets assimilés c'est à dire provenant des petits commerces, artisans, entreprises qui sont collectés avec les déchets des ménages.

Ces déchets représentent une part non négligeable en termes de quantité, mais la communication par les 3RD'Anjou envers cette cible professionnelle est peu aisée. Il est donc proposé de travailler en partenariat avec les chambres consulaires aussi bien pour l'industrie que pour l'agriculture ou l'artisanat,

La proposition du **programme d'actions** des chambres consulaires veut être une réponse aux enjeux et objectifs des 3RD'Anjou et a déjà été initié sur le territoire de Loire Layon Aubance sur la réduction des déchets des professionnels et des bio déchets, sur la réduction spécifique du gaspillage alimentaire, le tout en misant sur un développement des mutualisations et synergies intersectorielles entre les acteurs économiques de ce territoire.

Les principales actions sont les suivantes :

- D'accompagner à la réduction du gaspillage alimentaire en restauration collective les établissements scolaires du territoire 3R d'Anjou
Cibles : Etablissements scolaires
- D'entretenir et développer une culture commune sur l'économie circulaire et le gaspillage alimentaire en participant à la SERD et en assistant ponctuellement les 3RD'Anjou dans des actions de prévention des déchets en lien avec les catégories professionnelles dépendant de la CA PDL
Cibles : tout public
- De sensibiliser au tri à la source et à la valorisation des biodéchets les établissements de restauration collective et de les accompagner dans la mise en œuvre de solutions de proximité (territoire test de la Communauté de communes Loire Layon Aubance)
Cibles : Producteurs de biodéchets en ciblant en priorité les établissements de restauration collective (plus spécifiquement les établissements scolaires).

- Considérant les partenariats engagés avec les chambres consulaires depuis le démarrage du dossier ZZ par le secteur Loire Layon Aubance en avril 2015 ;
- Vu la proposition de la Chambre d'Agriculture de partenariat relais dans le cadre de l'animation du programme zéro déchet, zéro gaspillage pour des interventions et animations liées au secteur des entreprises pour un an ;

Monsieur Le Président propose au comité syndical :

- De l'autoriser ou à défaut l'un des Vice-Présidents à **signer une convention avec la Chambre d'Agriculture comme partenaire relais** dans le cadre de l'animation du programme prévention pour des interventions et animations liées au gaspillage alimentaire, ainsi que le développement de la valorisation des bio déchets ;
- Et d'une manière générale de lui donner tout pouvoir pour appliquer cette délibération.

Cette convention aura une durée de 1 an à compter du 1^{er} février 2022 dans la limite de 15 000 euros/an.

Une première demande de LA POSSONNIERE est parvenue aux 3RD'Anjou sur un projet de sensibilisation au gaspillage alimentaire.

Les principaux acteurs sollicités et intéressés sont :

- La restauration scolaire,
- La structure d'accueil périscolaire ALAE,
- L'école,

et un souhait d'intégrer à ce projet l'EPHAD, le Gingko et les commerçants (qui n'ont pas encore été sollicités car en attente de la position des 3RD'Anjou)

Le lancement du projet est prévu en mars ou début avril.

M. Le Président précise qu'un accord cadre sera proposé avec toutes les Chambres consulaires pour l'année 2023.

Frédéric PATARIN (Val du Layon) témoigne de ces animations de la Chambre d'agriculture sur les cantines municipales de Val du Layon et de l'intérêt au niveau du personnel qui est complètement intégré dans le projet et s'y investit pleinement. Au démarrage du projet de compostages, les enfants transportaient les bioeaux de la cantine au composteur mais finalement ce sont les services techniques qui ont été intégrés dans le process et qui effectuent cette opération.

Véronique RENAUDON (Tiercé) se questionne sur la limite de ces actions pour des établissements de grande capacité.

Priscille GUILLET (Denée) confirme que même pour des structures servant 130 repas par jour cela a très bien fonctionné sur leur établissement

Agnès JALIER précise que le nombre n'est pas un frein, il s'agit d'effectuer un état des lieux puis une nouvelle organisation à trouver.

Ivan BARBIER explique que sur la commune de Bellevigne-en-Layon, un article avait été fait par les enfants sur le compostage dans leur école ce qui entraîne une prise de conscience aussi de l'entourage et de nouvelles demandes de composteurs.

Après débat, plus personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

RESSOURCES HUMAINES

1- Modification du tableau des effectifs

M. Le Président informe le comité syndical que le tableau des effectifs approuvé le 4 janvier 2022 doit être modifié ainsi :

- Retrait d'un agent administratif et ajout d'un agent d'animation/prévention

Le nombre d'agent reste inchangé :

36 agents en activité - 5 en dispo + 1 longue maladie - 2 postes ouverts en attente promotion interne

M. Le Président propose donc :

- D'annuler la délibération n°2022-01-10 du 4 janvier 2022,
- D'adopter le tableau des effectifs (cf annexe)

Agnès JALIER demande d'ajouter à l'intitulé du poste de la chargée de prévention : **et consommation responsable.**

En effet, l'impact du geste du consommateur est primordial : sensibilisation sur le vrac, cabas,

Michel POMMOT (Châteauneuf-sur-Sarthe) informe que des agents de prévention sont intervenus sur plusieurs marchés dont celui de Châteauneuf afin de sensibiliser au tri et à la prévention.

Les coûts non négligeables de ces postes devraient pouvoir entraîner des diminutions de tonnages et donc des économies de traitements.

Plus personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

CADRES OU EMPLOIS	CATEGORIE	EFFECTIF	DUREE HEBDO DE SERVICE
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Attaché	A	1	35H
Rédacteur	B	1	35H
Droit privé - Communication		1	35H
Adjoint administratif ppal 1ere classe	C	2	35H
Adjoint administratif	C	1	35H
- Droit privé Chargé d'accueil		5	35H
- Droit privé Distribution		1	35H
Droit privé - Assistant Comptable		1	35H
- Droit privé Assistant Comptable/RH		1	35H
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieur Hors Classe	A	1	35H
Ingénieur Principal	A	2	35H
Ingénieur	A	1	35H
Droit privé - Responsable prévention		1	35H
Technicien ppal 1ere classe	B	1	35H
Technicien ppal 2eme classe	B	1	35H
Technicien	B	2	35H
Droit privé - Responsable déchèteries		1	35H
Droit privé - Prévention/Animation		3	35H
Adjoint technique ppal 1ere classe	C	3	35H
Adjoint technique ppal 2eme classe	C	3	35H
Adjoint technique	C	4	35H
Adjoint technique	C	2	23H - 25H
Droit privé - Agent de déchèterie		2	35H
Agent de maîtrise ppal	C	2	35H
Droit privé - Agent base logistique		1	35H
TOTAL		44	

2- Informations sur des saisies du comité technique pour différentes thématiques ressources humaines

M le Président présente, **pour avis**, au comité syndical la proposition pour l'harmonisation des pratiques en termes de Ressources Humaines avant le passage obligatoire en Comité Technique du Centre de Gestion le 15 mars 2022.

Une délibération sera proposée au comité syndical du 18 juin pour une application au 1^{er} juillet 2022.

PROPOSITION

pour harmonisation des pratiques en terme de Ressources Humaines

Dans l'attente des consultations des différentes instances, les anciens régimes s'appliquent pour chaque agent. Des délibérations seront prises par le comité une fois les avis de ces comités rendus.

1. Indemnité d'astreinte

Article 1 - Cas de recours à l'astreinte

Pour répondre aux difficultés rencontrées par les agents d'accueil sur les déchèteries gérées en régie et ouvertes le samedi et le dimanche matin ou pour résoudre des problèmes sur les quais de transfert les samedis où la collecte a lieu, des périodes d'astreinte sont mises en place les week-ends.

Sont concernés les responsables de déchèterie et les agents de quai de transfert volontaires

Article 2 - Modalités d'organisation

Les responsables de déchèterie pourront être appelés sur leur téléphone portable professionnel le samedi et le dimanche sur les heures d'ouverture des déchèteries.

Si une réponse téléphonique suffit, le responsable n'a pas à se déplacer.

Dans le cas contraire, le responsable sera amené à se déplacer sur la déchèterie pour apporter la réponse nécessaire.

Les agents des quais de transfert pourront être appelés par le prestataire de collecte les samedis où la collecte a lieu pour intervenir en cas de problème technique.

Article 3 - Emplois concernés

- Les responsables déchèteries ;
- Les agents quais de transfert et leurs binômes

Article 4 - Modalités de rémunération ou de compensation

- Les obligations d'astreinte des agents sont déterminées par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat, suivant les règles et dans les conditions prévues par les textes.



Pour la filière technique :

- Pour un samedi : 25 €
- Pour un dimanche ou jour férié : 17.50 € par ½ journée.
- Une majoration de 50 % devra être appliquée si l'agent est prévenu de l'astreinte pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

Article 5 - Modalités de rémunération ou de compensation en cas d'intervention

- Une intervention correspond à un travail effectif accompli par un agent pendant une période d'astreinte. La durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail est comprise dans la notion de travail effectif.
- Ce temps de travail effectif accompli lors d'une intervention est compensé en sus de l'indemnité d'astreinte.
- Pour un samedi : repos compensateur = nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %
- Pour un dimanche : repos compensateur = nombre d'heures de travail effectif majoré de 100 %

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

2. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Elles sont rémunérées au taux normal, sauf si l'organe délibérant décide de majorer leur indemnisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (Exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Proposition d'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public et de droit privé relevant des cadres d'emplois suivants :

Cadres d'emplois
Technicien
Agent de Maîtrise
Adjoint technique
Rédacteurs territoriaux
Adjoint administratif

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

3. Compte épargne temps

L'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics mais l'organe délibérant doit déterminer, après avis du comité technique, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits.

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés.

Il est ouvert de droit et sur leur demande aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de droit public, qu'ils occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet, sous réserve :

- qu'ils ne relèvent pas d'un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier (cela concerne les professeurs et les assistants d'enseignement artistique)
- qu'ils soient employés de manière continue et aient accompli au moins une année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé, ainsi que les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite.

Les nécessités de service ne pourront être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps. Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire. A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé sans limitation de durée. Le fonctionnaire conserve ses droits à congés acquis au titre du compte épargne temps en cas notamment de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, d'accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle ou la réserve sanitaire, de congé parental, de mise à disposition ou encore de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques.

Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à cette date. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement d'accueil.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement dont il relève.

Propositions de règles de fonctionnement :

La demande d'ouverture du compte épargne-temps doit être effectuée par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par le report :

- d'une partie des jours de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;

- de jours R.T.T.,

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant le 31 janvier.

L'agent est informé des droits épargnés et consommés annuellement, au mois de janvier.

- ✓ 1^{er} cas : Au terme de l'année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps **ne dépasse pas 15** : **l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés qu'en prenant des jours de congé.**

- ✓ 2^{ème} cas : Au terme d'une année civile, le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps **est supérieur à 15**. Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé.

Pour les jours au-delà du quinzième, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante : l'agent pourra **positionner 10 jours maximum sur son CET** et solliciter un **maximum de 5 jours (sur ces 10 jours) d'indemnisation**. En l'absence de toute demande, les jours comptabilisés sur le CET au-delà de 15 seront conservés sur le compte Epargne Temps.

Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET.

Catégorie A : 135 €

Catégorie B : 90 €

Catégorie C : 75 €

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a souhaité autoriser la monétisation du CET mais limiter son montant afin de conserver le sens premier de ce dispositif à savoir avoir du temps de congés

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

4. Ticket Restaurant

Dans le cadre de l'action sociale en faveur des agents et fonctionnaires de la fonction publique territoriale, l'article 25 de la Loi n° 2001-2 du 03 janvier 2001 (titre IV – dispositions diverses) modifiant l'article 9 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a posé comme principe que : « les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives sont distinctes de la rémunération (...) et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir ».

Ainsi, les titres restaurant sont-ils inclus dans les prestations sociales qu'une collectivité peut attribuer à ses agents dans les limites fixées par la réglementation.

Les tickets restaurant sont cofinancés par la collectivité (50 à 60 % de la valeur du titre) et l'agent (50 à 40 %) de la valeur du titre).

Ce dernier peut bénéficier, au maximum, d'un ticket restaurant par jour travaillé sur la base de la valeur d'un ticket à 10.86 €, indexé sur l'indice annuel des prix à la consommation, France entière, ensemble des ménages.

Par ailleurs, la participation de la collectivité est à ce jour exonérée de charges sociales à hauteur de 5.43 € par titre.

Aujourd'hui, seuls les agents du SICTOM Loir et Sarthe bénéficient de ticket Restaurant, par jour travaillé. En cas de congés ou ARTT ou récupération, ils n'ont pas de droit.

Les tickets restaurant ont une valeur faciale de 5 € et la collectivité participe à hauteur de 50 %.

Estimation du coût pour 3RD'ANJOU : Pour 36 collaborateurs, à raison de 210 jours travaillés en moyenne par an, pour une valeur de 5 € avec participation de 50 % - Coût de 18 900 € (soit 1.26 % de la masse salariale).

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable pour conserver l'avantage des agents actuels et l'étendre aux nouveaux agents.

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

5. Autorisations spéciales d'absence

En l'absence de précision dans la loi concernant les modalités d'attribution des autorisations d'absence liées à certains évènements, celles-ci doivent être déterminées localement par délibération, après avis du Comité Technique.

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a souhaité ajuster le nombre de jours accordés dans les précédents syndicats avec la convention collective des déchets applicables pour les agents de droit privé.

CONGES EXCEPTIONNELS

	3RD'ANJOU <i>Suivant la convention collective des déchets Excepté pour les chiffres en bleu non prévus dans cette convention</i>
Naissance ou Adoption	3
Mariage de l'Agent /Pacs	4
Mariage d'un enfant	2
Décès d'un conjoint	3
Décès d'un enfant	7
Décès des parents et beaux parents	3
Décès des frères, sœur de l'agent	3
Décès beau-frère, belle-sœur	2
Décès grands-parents	1
Maladie grave du conjoint	2
Enfant malade (jusqu'à 12 ans) /an et par enfant	2
Déménagement (par an)	1
Participation à un concours	0

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

Agnès JALIER précise 2 jours enfant malade par enfant.

Ivan BARBIER alerte sur le nombre de jours dans le cas de maladie grave...Il est précisé que d'autres possibilités existent.

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

6. Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Par suite de l'adhésion du SMITOM Sud Saumurois et du SYCTOM Loire Béconnais au SICTOM Loir et Sarthe, il convient d'harmoniser le régime indemnitaire des collaborateurs.

Un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) doit être institué afin de valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE). A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement indemnitaire et de la manière de servir. Ce régime indemnitaire se substituera aux régimes institués antérieurement.

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

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

Bénéficiaires : L'IFSE est attribuée aux agents stagiaires, titulaires *et* aux agents contractuels (le cas échéant si la collectivité le souhaite) :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché territorial

Pour la filière technique :

- Adjoint technique
- Agent de maîtrise
- Technicien
- Ingénieur

Détermination des groupes de fonctions et des critères

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

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

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur (responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Surcroît régulier de travail - Déplacements fréquents - Horaires décalés - Poste isolé - Relationnel important - Domaine d'intervention à risque de contentieux par exemple - Poste à forte exposition - ..)

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois sont définis au vu de critères d'attributions arrêtés par l'assemblée dans le tableau annexé ainsi que les montants maximums annuels pour la collectivité (et minimum si l'assemblée le décide).

Attribution individuelle : Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums (et minimums si l'assemblée l'a décidé dans l'article 3) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

Réexamen : Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),

Objet du CIA : Le complément indemnitaire annuel est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

Exemples d'autres critères :

Capacité d'initiative, positionnement au regard de ses collaborateurs, positionnement à l'égard de la hiérarchie, relation avec le public, respect des valeurs du service public (continuité, mutabilité, égalité, sens de l'intérêt général), respect de la déontologie du fonctionnaire, réactivité, adaptabilité, sens de l'écoute, du dialogue, ponctualité

Bénéficiaires : Le CIA est attribué aux agents stagiaires, titulaires et aux agents contractuels (le cas échéant si la collectivité le souhaite).

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
 - Rédacteur
 - Attaché territorial
- ▶▶▶▶ www.3rdanjou.fr

Pour la filière technique :

- Adjoint technique
- Agent de maîtrise
- Technicien
- Ingénieur

Modalités d'attribution

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum (et minimum si l'assemblée le décide) fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction conformément au tableau ci-annexé.

Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 %, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante fixé dans le tableau en annexe par groupe de fonctions de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les modalités de maintien ou de suppression.

Le décret Numéro 2010-997 indique qu'en cas de congé maladie ordinaire (y compris accident de service), de congé de longue maladie, longue durée : l'indemnité liée à l'IFSE et au CIA suit le sort du traitement. Donc par exemple lorsqu'un agent est en congé maladie il reçoit son plein traitement et au bout de trois mois il passe à mi traitement.

Abrogation des délibérations antérieure : toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité
Ingénieur	G1	Direction de collectivité	36 210 €	6 390 €
	G2	Direction adjointe de la collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €
	G3	Responsable d'un service	25 500 €	4 500 €
Technicien	G1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
	G2	Adjoint au responsable de service, fonction de coordination ou de pilotage...	16 015 €	2 185 €
	G3	Poste d'instruction, assistant de direction....	14 650 €	1 995 €
Adjoints techniques Agents de Maîtrise	G1	Encadrement de proximité et d'usagers	11 340 €	1 260 €
	G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	1 200 €
Attaché	G1	Direction de collectivité	36 210 €	8 820 €
	G2	Direction adjointe de la collectivité, responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €
	G3	Responsable d'un service	25 500 €	4 500 €
	G4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, charge de mission	20 400 €	3 600 €
Rédacteur	G1	Direction d'une structure, responsable de services	17 480 €	2 380 €
	G2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	16 015 €	2 185 €
	G3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	14 650 €	1 995 €
Adjoints Administratifs	G1	Chef d'équipe, gestionnaire comptable, assistant de direction	11 340 €	1 260 €
	G2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	1 200 €

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.

Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

www.3rdanjou.fr

7. Participation employeur –contrat prévoyance labellisé (fonction publique)

Les agents de la fonction publique bénéficient de 3 mois à taux plein lorsqu'ils sont en arrêt maladie ordinaire. Ces 3 mois se calculent sur les 12 mois passés en cumulé.

A l'issue de ces 3 mois, l'agent passe à demi-traitement pendant 9 mois puis plus de traitement du tout. Il a la possibilité de souscrire une assurance pour compenser cette perte.

Dans le cadre de la procédure dite de labellisation à la couverture de prévoyance souscrite de manière individuelle et facultative par les agents, la collectivité a la possibilité de verser une participation mensuelle à tout agent pouvant justifier d'un certificat d'adhésion à une garantie prévoyance labellisée.

Au SICTOM Loir et Sarthe et au SYCTOM Loire Béconnais, la participation versée était de 5 €/mois et au SMITOM Sud Saumurois de 8 €/mois.

Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a souhaité harmoniser avec une participation de 8 euros pour tous les agents dans l'attente de la nouvelle réglementation.

En effet, en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 impose aux employeurs publics, à l'instar du secteur privé, de participer au financement d'une partie des garanties de la protection sociale complémentaire de leurs agents quel que soit leur statut.

Ainsi, les employeurs publics participeront désormais au financement d'au moins la moitié des garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agents et destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (complémentaires santé), à **hauteur d'au moins 50 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat.**

De plus, les collectivités et établissements publics participeront au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (prévoyance) auxquelles souscrivent leurs agents, à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence qui sera fixé par décret en Conseil d'Etat.

Les centres de gestion pourront conclure des conventions de participation avec des unions, mutuelles, organismes de prévoyance ou d'assurance, pour le compte des collectivités et de leurs établissements, à un niveau régional ou interrégional, pour la couverture des risques santé et prévoyance pour leurs agents. Les collectivités et établissements pourront ensuite adhérer à ces conventions pour un ou plusieurs des risques couverts, après signature d'un accord avec leur centre de gestion.

La participation au **financement de la prévoyance ne pourra être inférieure à 20 %** d'un montant de référence qui sera fixé par décret. Ce décret précisera également les garanties minimales comprises dans le contrat « prévoyance ».

Ce sujet sera donc appelé à être revu en fonction des décrets d'application qui paraîtront dans les prochaines semaines. Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition

8. Remboursement frais de mission

L'agent qui se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative ou de sa résidence familiale pour effectuer une mission a droit au remboursement de ses frais de mission.

Les indemnités de mission sont versées par la collectivité pour le compte de laquelle le déplacement est effectué. Cela concerne l'hébergement et la nourriture, ou d'éventuels frais de transport (en commun ou autre...)

Il revient à l'assemblée délibérante de la collectivité de fixer le montant forfaitaire de remboursement des frais d'hébergement, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté.

Il est à noter que la collectivité peut prévoir des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage. Cependant ces dérogations doivent avoir un caractère temporaire et être justifiées par l'intérêt du service et pour tenir compte de situations particulières. Ce régime dérogatoire ne doit pas conduire à rembourser des sommes supérieures aux dépenses effectives de l'agent.

Il est proposé de prendre en charge les frais de mission réels dans la limite de 2 fois les forfaits pour le repas et pour l'hébergement (30.5 € et 140 €).

**Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable
Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition**

9. Prime de salissure

La prime de salissure est de 32.90 €/mois dans la convention collective des déchets, donc pour les contractuels.

Elle n'existe pas dans la FPT car est remplacée par le RIFSEEP.

**Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.
Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition**

10. Travail le dimanche

Dispositions législatives

Les dispositions législatives et réglementaires qui déterminent l'indemnité pour travail le dimanche et jours fériés dans la fonction publique territoriale sont :

- Arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux

- Arrêté du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux

Le montant de l'indemnité dimanche et jours fériés

Le taux de l'indemnité pour travail le dimanche et jours fériés dans la fonction publique territoriale est fixé à 0,74 € de l'heure.

Le bénéfice de cette indemnité horaire est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

**Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.
Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition**

11. Mise en œuvre du CSE

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

**Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable.
Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition**

12. Projet de règlement du personnel

**Le bureau, lors de sa réunion du 19 janvier a émis un avis favorable à ce projet.
Le Comité syndical émet un avis favorable à cette proposition**

3- **Adhésion au CNAS (Comité National d'Action Sociale) et au COS 49 (Comité des Œuvres Sociales)**

M. Le Président informe le comité syndical de l'existence du Comité des Œuvres Sociales du Maine et Loire (COS 49) et du Comité National d'Action Sociale (CNAS), pour le personnel des collectivités territoriales, organismes auxquels adhéraient déjà les trois syndicats fondateurs. Le COS 49 et le CNAS sont des organismes qui ont pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles. A cet effet, il propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations (aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques-réduction...) qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

M. Le Président propose au comité syndical que le syndicat :

- adhère au COS 49 et au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- accepte de verser au COS 49 les cotisations en vigueur, précision faite que la cotisation au CNAS est reversée par le COS49 ;
- mandate et l'autorise ou à défaut l'un des Vice-Présidents pour la signature de tous documents utiles à l'exécution de la présente décision et à procéder à la désignation des délégués locaux.

Personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

4- **Attribution de présents aux agents**

Afin de remercier les agents ayant travaillé avec motivation et assiduité dans le syndicat, il est proposé de leur offrir lors d'un moment convivial en fin de mission (retraite, mission, mutation, ...) un présent. Il s'agit de fixer des fourchettes de prix pour ces présents, de même pour encadrer les présents dans le cadre de naissance, mariage,

M. Le Président propose au comité syndical :

- de l'autoriser à remercier des agents ayant effectué des missions aux 3RD'Anjou et quittant le syndicat dans le cadre d'un départ à la retraite ou une fin de contrat en offrant des présents, ainsi que dans le cadre d'évènement familiaux,

- de définir la valeur de ce présent **ne pourra pas dépasser les valeurs fixées** ci-dessous :

- Départ en retraite : 100 euros TTC
- Médaille du travail : 60 euros TTC
- Départ de contrat : 60 euros TTC
- Naissance, mariage, décès : 60 euros TTC

- dit que les crédits nécessaires sont inscrits aux articles correspondants du budget du Syndicat,

- de l'autoriser ou à défaut l'un des Vice-Présidents à signer toutes les pièces relatives à ces décisions

Personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

FINANCES

▪ **Rapport d'orientation budgétaires**

Monsieur Le Président présente au comité syndical le rapport sur les orientations budgétaires 2022 et propose d'en débattre.

Après débat, plus personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord et adopte le règlement de collecte.

▪ **Convention de reversement de la RI**

- Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L. 2333-76 ;
- Vu la délibération du 15 juin 2002 du syndicat instituant la redevance sur le SICTOM Loir Et Sarthe.
- Vu la délibération du 23/09/2002 de la communauté de communes Loir Et Sarthe actant la perception de la REOM par la communauté de communes en lieu et place du SICTOM qui l'a institué

Considérant qu'afin de bénéficier d'une majoration de DGF pour les EPCI à fiscalité propre, la REOM, votée par le SICTOM/3RD'Anjou, est encaissée, depuis sa mise en place en 2004, par des EPCI, qui la reversent ensuite au SICTOM/3RD'Anjou et qu'en contrepartie, les EPCI prennent en charge les impayés.

Considérant que la gestion des réclamations, des avoirs, des rôles complémentaires est assurée par les 3RD'Anjou ;

- Vu le projet de convention reprenant :
 - Les modalités de reversement de la REOM par les EPCI (établissement public de coopération intercommunale) au SICTOM Loir et Sarthe, qui prendra le nom des 3RD'Anjou au 1^{er} janvier 2022,
 - Les dates de prélèvement
- Vu les délibérations des Communautés de communes des Vallées du Haut-Anjou et de Loire Layon Aubance du 16 décembre et d'Anjou Loir et Sarthe du 2 décembre 2021 autorisant la signature de cette convention

Monsieur Le Président propose au comité syndical :

- **D'approuver la convention de reversement de la Redevance des ordures ménagères** entre les communautés de communes Vallées du Haut Anjou, Anjou Loir Et Sarthe et Loire Layon Aubance aux 3RD'Anjou suivant les conditions précisées dans la convention jointe à la présente,
- De l'autoriser ou à défaut l'un des Vice-Présidents à signer la convention organisant les modalités de reversement
- Et d'une manière générale de lui donner tout pouvoir pour appliquer cette délibération.

Personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

▪ **Assujettissement à la TVA**

Les 3RD'Anjou est compétent en matière de collecte et traitement des déchets ménagers et assimilés et a choisi comme mode de financement du service ; la REOMi (avec application du régime dérogatoire n°2, déléguant l'encaissement au nom de ses 3 communautés ; le syndicat conservera les prérogatives de fixation des tarifs et des relations avec les usagers).

Sur le plan fiscal, la REOMi est placée dans le champ d'application de la TVA mais exonérée de TVA ; il est possible d'opter pour son assujettissement à la TVA (article 260 A du CGI).

Par ailleurs, les 3RD'Anjou bénéficie de recettes placées dans le champ de la TVA et taxées en ce qui concerne la revente de matériaux et sous-produits (avec pour certains matériaux application du régime d'autoliquidation).

Enfin les participations versées par les organismes éco responsables sont placées hors du champ de la TVA (et ne grèvent pas les calculs de droit à déduction).

Dès lors, la taxation ou non de la REOMi à la TVA emporte deux scénarios possibles : soit le syndicat sera entièrement taxé à la TVA et appliquera de la TVA sur sa redevance et déduira l'intégralité de la TVA de ses dépenses, soit **il sera assujetti-redevable partiel et devra appliquer un coefficient global de déduction de la TVA.**

Selon l'étude de KPMG, il est plus intéressant pour le syndicat et ses usagers de procéder à un assujettissement partiel.

Sur la base de la maquette budgétaire le coefficient de déduction de la TVA a été approché. Un coefficient de déduction global est calculé par le rapport entre les recettes taxées et les recettes totales.

Pour le calcul du dénominateur (recettes totales), les versements effectués par les organismes de soutien n'ont pas été retenus (puisque hors champ de la TVA).

Le calcul doit être fait en deux temps itératifs avec la recherche d'une REOMi d'équilibre qui détermine in fine le coefficient de déduction et la TVA déductible.

Dans ce scénario, les autres recettes ont été maintenues pour leur montant HT et deux recettes ont été exclues du calcul (remboursement de frais de personnel et remboursement d'affranchissement), en raison de leur caractère indemnitaire (indemnités non retenues dans les calculs de coefficient de déduction).

Le coefficient s'établit à 12.2 % suivant les premières prévisions budgétaires

Ceci exposé, **Le Président** propose au comité syndical :

- **D'adopter l'assujettissement partiel du budget** des 3RD'Anjou **à la Taxe sur la Valeur Ajoutée** (TVA) à compter du 01/01/2022. Cet assujettissement sera fait par application de coefficient de déduction.
- De lui donner tout pouvoir afin de faire le nécessaire auprès des services compétents (service des impôts des entreprises) pour l'ouverture d'un compte TVA,
- De l'autoriser à signer toutes les pièces nécessaires à ces décisions

Personne ne demandant la parole, M Le Président fait passer au vote. Après un vote à main levée et à l'unanimité, le comité syndical donne son accord.

QUESTIONS DIVERSES

Dates des comités syndicaux : samedi à 9h30 (lieux à définir)

- 26 mars
- 18 juin
- 24 septembre
- 10 décembre

QUESTIONS DES DELEGUES

Un document reprenant toutes les grilles de tarification sera joint à ce compte rendu afin d'évaluer les différences entre les territoires.

David GEORGET (Le Lion d'Angers) rappelle qu'un projet d'article sur la limitation des 18 passages à la déchèterie du Lion d'Angers a été proposé aux mairies du secteur SISTO-VHA.(copie aux délégués).

Agnès JALIER demande si une présentation des 3RD'Anjou peut être envoyée à Brissac Loire Aubance car elle souhaiterait pouvoir sensibiliser tous les conseillers à ce nouveau syndicat.

Fin de la réunion à 11H55

Tiercé, le 02/02/2022

Le Président

David LAGLEYZE

