



PROCÈS-VERBAL
de la séance du Comité Syndical
du lundi 11 octobre 2021

Date de convocation : 05 octobre 2021
Date de publication : 18 octobre 2021
Nombre de délégués en exercice : 34
Nombre de présents : 26
Votants : 27

Présents	Absents
<u>Communauté d'Agglomération Val Parisis</u> M. DUFOUR, M. LOUVRADOUX, M. HAQUIN, M. BLANCHARD, Mme CAVECCHI, Mme SENSE, M. IABASSEN, M. LAMBERT-MOTTE, M. FABRE, Mme QUEYRAT.	<u>Communauté d'Agglomération Val Parisis</u> M. CARPENTIER, Mme JEZEQUEL.
<u>Communauté d'Agglomération Plaine Vallée</u> M. FARGEOT, M. FEUGÈRE, M. CHABANEL, Mme MICHEL, Mme FAUVEAU, M. CLOUET, M. MOUSSARD M. GOUJON, M. GONTIER, M. FLOQUET, M. LEROY, M. THORY M. BRIQUET, M. ENJALBERT, Mme VILLECOURT, M. VERNA.	<u>Communauté d'Agglomération Plaine Vallée</u> M. ANTAO, M. DUMEUNIER, Mme POUTEAU, M. DAUX, M. BACHARD, Mme FAYOL DA CUNHA.

Absents excusés : M. CARPENTIER, M. BACHARD, Mme FAYOL DA CUNHA

Secrétaire de séance : M. BRIQUET

Pouvoirs : M. CARPENTIER à M. IABASSEN

I - APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SYNDICAL DU 29 JUIN 2021

M. le Président propose aux membres présents d'approuver le procès-verbal du Comité Syndical du 29 juin 2021, dont le projet était joint à la note explicative.

Aucune autre observation n'étant faite, les membres du Comité Syndical **APPROUVENT**, à l'unanimité, le procès-verbal de la séance du 29 juin 2021.

II – ADMINISTRATION :

1°) Contrat groupe d'Assurance statutaire : accord pour signer un avenant au contrat, suite à la modification des modalités de calcul du capital décès :

M. le Président laisse la parole à M. RÉGNIER qui explique que le Syndicat Emeraude est actuellement adhérent au Contrat Groupe d'Assurance statutaire 2019-2022 proposé par le CIG, en partenariat avec SOFAXIS et CNP Assurances.

Il rappelle que ce contrat couvre les conséquences pécuniaires des absences des agents, titulaires, comme contractuels, pour causes diverses.

Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 est venu modifier les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit d'un agent public décédé. En effet le montant de ce capital n'est plus forfaitaire mais est déterminé en fonction de la rémunération réellement perçue par l'agent avant son décès. Ces nouvelles modalités de calcul sont proposées suite à la négociation menée par le CIG avec ses partenaires (et entérinée par le Conseil d'Administration du CIG le 15 juin dernier), chaque collectivité adhérente aura le choix d'adapter ou non son contrat par l'intermédiaire d'un avenant à la convention d'assurance.

Ces nouvelles dispositions sont favorables aux ayants droit et peuvent amener à une augmentation significative du montant versé voire, dans certaines situations, à un doublement du montant du capital décès dû.

Il est précisé que dans le cas où la collectivité déciderait d'adapter son contrat en adéquation avec les dispositions du décret n° 2021-176, la garantie démarrera au 1^{er} jour du mois suivant la réception de l'accord de la collectivité. Cet accord serait alors matérialisé par la signature de cet avenant précisant la majoration de 0,15 % du taux de cotisation affecté au risque décès. Ce taux sera proratisé sur les mois restants pour 2021 puisque ces modalités de calcul seront modifiées uniquement pour l'année 2021.

Cet avenant offrirait une meilleure couverture aux agents et une garantie pour le syndicat car les conséquences d'une distribution de ces modalités d'indemnisation peuvent être importantes pour celui-ci. L'impact financier est mineur car il a été estimé à environ 104 € pour le reste de l'année.

Sur la base de ces éléments, dans l'objectif d'offrir une meilleure couverture sur le risque décès, et compte tenu du faible impact budgétaire de cette mesure, il est proposé aux membres du Comité syndical, d'approuver l'avenant correspondant et d'autoriser M. le Président à la signer.

Le Comité Syndical,
Après en avoir délibéré,
à l'unanimité,

DÉCIDE d'adapter son contrat en adéquation avec les dispositions du décret n°2021-176 et approuve l'évolution du taux de cotisation y afférent.

AUTORISE M. le Président à signer l'avenant correspondant.

PREND ACTE qu'en cas de signature de l'avenant, la garantie démarrera au 1^{er} jour du mois suivant la réception de l'accord de la collectivité et que le taux sera proratisé sur les mois restants pour 2021.

2°) Contrat groupe d'Assurance statutaire : participation à la procédure de remise en concurrence :

Comme expliqué au point précédent, le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) souscrit, depuis 1992, pour le compte des collectivités et établissements publics de la grande couronne d'Île-de-France, un contrat groupe d'assurance les garantissant contre tout ou partie des risques financiers découlant de leurs obligations statutaires liées à l'absentéisme de leurs agents. Le contrat groupe auquel le Syndicat adhère depuis le 1^{er} janvier 2019, arrive à échéance le 31 décembre 2022.

En vue du renouvellement à venir, le CIG entame une procédure de remise en concurrence du contrat-groupe d'assurance statutaire qui se déroulera de janvier à juillet 2022. La date d'effet du prochain contrat est fixée au 1^{er} janvier 2023 et couvrira la période 2023-2026. Pour participer à cette mise en concurrence, les collectivités doivent donner mandat au CIG.

Aussi, les membres du Comité sont invités à se prononcer sur le ralliement du Syndicat à cette procédure, sachant qu'une fois les résultats de la mise en concurrence révélés, le Syndicat Emeraude aura encore toute liberté d'adhérer ou pas au nouveau contrat-groupe.

M. le Président confirme que la décision sera prise après consultation.

Le Comité Syndical,
Après en avoir délibéré,

à l'unanimité,

DÉCIDE de se joindre à la procédure de renégociation du contrat groupe d'assurance que le Centre Interdépartemental de Gestion va engager début 2022, conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

PREND ACTE que les taux de cotisation lui seront soumis préalablement afin qu'il puisse prendre la décision d'adhérer ou non au contrat groupe d'assurance souscrit par le CIG à compter du 1^{er} janvier 2023.

3°) Modification du représentant agent au CNAS :

M. le Directeur rappelle que le Syndicat Emeraude adhère depuis 2002 au Comité National d'Action Sociale (CNAS) et que celui – ci a pour mission de proposer aux agents des collectivités adhérentes des prestations sociales type aides pour la famille, offre de prêts, réductions pour les hébergements saisonniers, ...

Le délégué élu est amené à représenter les élus, ce qui implique d'assister à l'Assemblée Générale Départementale annuelle où le rapport de gestion est approuvé et où les nouvelles prestations sont proposées.

A ce titre, deux délégués ont été désignés par le Comité syndical en date du 12 octobre 2020 : un délégué élu : M. Hafid IABASSEN et un délégué agent, Mme Odile FLOCH.

Suite aux différents mouvements du personnel et notamment au départ, pour une autre collectivité, de Mme Odile FLOCH, il convient de nommer un nouveau délégué « agent ». M. le Directeur indique que M. Jean-Louis DE MAERTELAERE a rejoint le Syndicat Emeraude au mois de septembre en qualité de nouveau gestionnaire Paie-Ressources Humaines. Il est en outre membre du Bureau Départemental du CNAS.

Il est proposé au Comité Syndical de désigner un représentant de la collectivité pour siéger au sein du « collège agents » du CNAS et de lui confier également les fonctions de correspondant.

M. Jean-Louis DE MAERTELAERE est candidat à cette fonction.

Sur proposition de Monsieur le Président,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DÉSIGNE comme représentant de la collectivité pour siéger au sein du « collège agents » du Comité National d'Action Sociale, et pour la durée du mandat en cours :

M. Jean-Louis DE MAERTELAERE

DÉCIDE de lui confier également les fonctions de correspondant auprès des agents.

4°) Fixation des indemnités de fonctions : modification :

Par délibération n° 2020/09/07 du 21 septembre 2020, le Comité Syndical a déterminé les indemnités de fonction accordées aux membres du Bureau Syndical ayant reçu délégation.

Le montant global de l'enveloppe indemnitaire étant de 6 546 €, une répartition a été établie comme suit :

Fonction	Indemnité mensuelle brute (montant approximatif en euros au 1^{er} janvier 2020)
Président :	900 €
Vice-Présidents (10) :	450 €
Secrétaires (6) :	190 €

Cette délibération a été transmise au contrôle de légalité en date du 5 octobre 2020 et mise en application à compter de cette même date.

Or, par courrier adressé à M. le Président en date du 9 août 2021, soit plus de 10 mois après transmission de la délibération, la sous-préfecture de Sarcelles remet en cause le versement d'une *indemnité de fonction pour les secrétaires membres du bureau, quand bien même ceux-ci auraient reçu une délégation de la part du Président du Syndicat.*

Alors que les conseillers municipaux peuvent bénéficier d'une indemnité sous réserve d'une délégation de fonction, et que les délégués communautaires peuvent, quant-à-eux, être indemnisés, indépendamment de toute délégation, les motifs invoqués dans le courrier d'observation de la préfecture sont, d'une part, que les versements qui ne sont pas prévus par les textes ne peuvent être autorisés, selon une jurisprudence du Conseil d'État en matière financière (arrêt CE du 18 mars 1994, « Hélias »). D'autre part, l'article L. 5211-12 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), applicable aux Syndicats mixtes fermés par renvoi de l'article L. 5711-1 du CGCT, ne prévoit de régime indemnitaire que pour les fonctions de président et de vice-président.

Pour ces raisons, la préfecture a invité le Syndicat, lors d'une prochaine séance, à procéder à un nouveau vote des indemnités de fonction des élus sans régime indemnitaire accordé aux secrétaires du bureau.

Il est proposé aux membres du Comité Syndical d'approuver la proposition suivante de nouvelle répartition de l'enveloppe indemnitaire, à compter du mois de novembre :

Fonction	Indemnité mensuelle brute (montant approximatif en euros au 1 ^{er} janvier 2020)
Président :	1 091 €
Vice-Présidents (10) :	545,50 €

M. le Président propose de rester dans l'enveloppe maximale, établie sur la base d'un nombre de vice-Présidents représentant 20% de l'effectif global. Même si le Comité Syndical a autorisé un dépassement à 30 % (soit un passage de 7 à 10 vice-Présidents), pour faciliter la représentation de l'ensemble des communes au sein du Bureau, le montant des indemnités reste au niveau de l'enveloppe.

Mme Lucie MICHEL demande comment apparaissent les indemnités des élus dans le budget et si l'atteinte du plafond est une obligation. M. le Président lui répond que les indemnités font l'objet d'une ligne spécifique, parfaitement identifiée dans le budget au chapitre 65, comme dans les communes. Pour ce qui est du plafond, il précise que non mais que l'enveloppe maximale est déjà partagée par 11 au lieu de 8 et que chacun perçoit déjà un montant moindre.

Mme Marie-Christine FAUVEAU revient sur le projet de gouvernance du Syndicat exposé l'année précédente qu'elle trouvait très bien et qui permettait d'accueillir de nouveaux membres au Bureau en leur permettant de se forger une expérience. Elle se demande s'il ne serait pas opportun d'observer pendant un an la motivation des uns et des autres et de permettre aux nouveaux entrants (tout aussi motivés que les anciens membres avec de l'expérience), d'être récompensés de leur engagement.

M. le Président lui répond qu'en l'état, la solution proposée ne modifie, ni la composition, ni le fonctionnement du Bureau Syndical.

Mme Marie-Christine FAUVEAU émet par ailleurs l'idée que, plutôt que de redistribuer ce surplus aux membres du Bureau, ce budget pourrait être réaffecté au financement de projets comme par exemple la collecte des cartouches de protoxyde d'azote ou tout du moins, à la valorisation de la motivation des nouveaux entrants au Bureau, volontaires et dynamique.

M. le Président répond que l'enjeu financier est réduit, mais il se dit tout à fait disposé à faire un bilan de la gouvernance du Bureau dans un an.

Le Comité Syndical,
Sur proposition de Monsieur le Président,
Après en avoir délibéré,
A la majorité, par 25 voix Pour, 0 voix Contre, 2 Abstentions,

DÉCIDE :

ARTICLE 1^{er} : Le montant des indemnités de fonction alloué au Président et aux vice-présidents ayant reçu délégation est déterminé comme suit :

Fonction	Affectation des indemnités (en % de l'indice terminal))	Indemnité mensuelle brute (montant indicatif en euros au 1 ^{er} janvier 2020)
Président :	28,051 %	1 091,00 €
Vice-Présidents (10) :	14,025 %	545,50 €

ARTICLE 2 : Le montant des indemnités de fonction sera automatiquement revalorisé en fonction de la valeur du point d'indice.

ARTICLE 3 : La dépense liée aux indemnités de fonction sera prélevée sur les crédits inscrits et à inscrire au chapitre 65 du Budget du Syndicat Emeraude.

III – OPÉRATIONS :

1°) TVA sur le tri des encombrants : avenant au marché de Tri, traitement et valorisation des encombrants et du bois :

M. le Directeur signale que ce sujet n'est pas tout à fait abouti et qu'il est présenté à titre informatif.

Aujourd'hui le marché de tri, traitement et valorisation des encombrants et du bois attribué à la société SUEZ est tarifé au tonnage entrant. Or, après opération de tri, une partie, qualifiée de « refus » est, soit incinérée, soit enfouie en ISDND (Installation de Stockage de Déchets Non Dangereux = centre d'enfouissement).

Le fait qu'une partie du traitement ne permette pas de valorisation matière (recyclage), induit que la TVA appliquée est de 10% pour l'ensemble de la prestation.

Aussi, il a été demandé à Suez de décomposer son prix pour distinguer le tri des encombrants valorisables, avec une TVA à 5,5%, et le traitement des refus qui restera à 10%.

Suez est en train d'étudier cette décomposition avec ses services juridiques et financiers pour faire une proposition d'avenant en ce sens.

M. le Directeur indique qu'à ce jour, la difficulté réside dans le fait que le coût de traitement des refus, géré par l'unité de valorisation énergétique d'Argenteuil (qui appartient aussi au groupe SUEZ) fait l'objet d'un prix interne au groupe et que, pour cette raison, une décomposition ne pourrait nous être communiquée.

C'est pourquoi des alternatives éventuelles sont étudiées mais non abouties à l'heure actuelle.

2°) Collecte hippomobile des déchets végétaux sur Saint-Prix : autorisation donnée au Président de lancer la procédure et de signer le marché avec l'attributaire :

En accord avec le Syndicat Emeraude, la ville de Saint-Prix a bénéficié en 2010 et 2011 d'une collecte sélective des déchets végétaux par des moyens hippomobiles, à titre expérimental. Cette collecte a été reconduite sur l'année 2012, après lancement d'une consultation, formalisée par un marché à procédure adaptée. Elle se poursuit chaque année depuis cette date.

La prestation comporte la collecte des déchets végétaux en porte-à-porte, 3 jours par semaine, correspondant au découpage de la partie de la ville de Saint-Prix desservie par ce service en 3 secteurs, sur une période allant de début mars à début décembre. Les moyens mis en œuvre par le prestataire pour assurer la collecte sont la mise à disposition de chevaux de trait adaptés au travail en ville, d'un attelage avec véhicule hippomobile adapté, la mise à disposition d'un meneur (cocher) et du ripeur.

Le marché en vigueur arrivant à échéance le 28 février 2022, il est proposé d'autoriser M. le Président à lancer un appel d'offres sous la forme d'un marché formalisé de 2 ans, renouvelable une fois 1 an afin d'assurer la continuité de la prestation et le respect du code des marchés publics.

La première période ferme est corrélée avec la fin du marché de collecte en porte à porte des déchets ménagers attribué à Derichebourg, de façon à pouvoir réintégrer, le cas échéant, selon les volontés de Saint-Prix la collecte des déchets végétaux. Le marché de collecte hippomobile représentant un montant total estimatif de 411 000 €HT sur la durée totale du marché.

Il est donc proposé aux membres du Comité Syndical d'autoriser le Président à lancer l'appel d'offres et à signer le marché, avec l'attributaire, sur la base de critères de sélection qui seraient les suivants :

- **Critère n° 1 (60 points) :** Qualité technique et organisationnelle de la prestation, évaluée au regard notamment :
 - Moyens techniques (matériels mis à disposition, nature de l'attelage, moyens d'intervention et de secours, entretien du matériel, ...) : 20 points,
 - Moyens humains (effectifs, diplômés des meneurs, mesures mises en œuvre pour remplacer le personnel absent, ...) : 20 points,
 - Organisation / reporting (mode d'organisation sur une semaine type, méthode de reporting des difficultés rencontrées dans le cadre de l'exécution des prestations) : 15 points,
 - Signalétique proposée pour identifier la prestation : 5 points.

- **Critère n° 2 : (40 points) :** Économie globale du service appréciée au regard du montant issu du détail quantitatif estimatif (DQE).

Mme Céline VILLECOURT, Maire de Saint-Prix évoque les points positifs de cette collecte mise en place il y a quelques années notamment le retour de l'animal en ville et sa valorisation, la sensibilisation de la population au tri des déchets et appuie sur le fait que les saint-prisssiens apprécient ce format de collecte.

Cependant Mme le Maire soulève un bémol en ce qui concerne la distribution des sacs. Ce sujet est en pourparlers, il s'agirait de réinstaurer une distribution semestrielle.

Sur proposition de Monsieur le Président,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Monsieur le Président est autorisé à lancer la procédure d'appel d'offres ouvert relative à la « Collecte hippomobile des déchets végétaux sur la commune de Saint-Prix ».

Article 2 : Monsieur le Président est autorisé à signer le marché avec l'attributaire que la Commission d'appel d'offres aura désigné.

IV – FINANCES :

1°) Exonération de TEOM 2021 : fixation de la liste des entreprises exonérées

Il est rappelé que les dispositions de l'article 1521 III-1 du Code Général des Impôts (CGI) prévoient que les entreprises qui procèdent par elles-mêmes à l'élimination de leurs déchets et justifient de l'exécution de cette prestation, peuvent demander l'exonération de la TEOM (Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères) affectée au foncier qu'elles occupent.

Cette possibilité figure au titre des exonérations facultatives et concerne les locaux à usage commercial ou industriel. Les immeubles qui bénéficient de cette exonération, ou de cette réduction, sont désignés par le service des impôts sur demande du propriétaire adressée aux groupements de communes, lorsque ces derniers sont substitués aux communes pour l'institution de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (Loi n° 2000-1353 du 30 décembre 2000, art. 59).

L'exonération ou la réduction est applicable à partir du 1^{er} janvier de l'année suivant celle de la demande (qui doit être faite avant la fin du mois de septembre).

M. le Directeur relève le fait que les entreprises qui en font la demande et justifient l'enlèvement par un organisme privé seront susceptibles d'être exonérées après vote nominatif du Comité Syndical car il s'agit d'une taxe dont l'exonération est facultative.

M. le Directeur ajoute que, comme chaque année, la liste présentée en séance est provisoire et que le Comité est invité à délibérer et à autoriser Monsieur le Président à y ajouter toute nouvelle demande qui parviendrait entre cette séance et le 15 octobre, date butoir imposée par les services fiscaux.

M. le Directeur explique que le montant de l'exonération est estimé entre 500 000€ et 1 million d'euros, mais probablement plus proche du million. Il indique qu'en partenariat avec les deux agglomérations qui disposent des données fiscales, le Syndicat va s'attacher à évaluer de manière plus précise ce chiffre.

M. DUFOUR précise que, s'agissant de la Croix Rouge Française « Les Tilleuls » sur Eaubonne mentionnée dans le tableau, ils ont - à sa connaissance - déménagé sur Argenteuil, ce qui expliquerait l'absence de documents reçus par cet EHPAD qui n'a plus d'activité sur place.

Il est répondu que le Syndicat va prendre attache auprès d'eux.

L'exposé du Président entendu,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DÉCIDE :

Article unique : Les entreprises – dont la liste est annexée à la présente délibération – qui ont formulé avant le 15 octobre 2021 pour une application l'année suivante, une demande d'exonération de Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères, sont exonérées de cette taxe pour l'exercice 2022.

2°) Décision Modificative n° 2 :

Dans le cadre de l'exécution budgétaire 2021, il s'avère nécessaire de prévoir des ajustements de crédits qui font intervenir l'article 673 et ne peuvent être opérés sans donner lieu à décision modificative.

De ce fait M. le Directeur indique que certaines recettes de fonctionnement titrées sur l'exercices budgétaire 2020 doivent être annulées. D'un montant global de 1 890,88 €, elles concernent :

- une recette liée à la redevance spéciale qui ne pourra jamais être perçue en raison de la liquidation judiciaire prononcée à l'encontre du redevable concerné, d'un montant de 545,49 €.
- une autre recette liée à la redevance spéciale qui ne pourra jamais être perçue en raison d'une cessation d'activité, apprise tardivement, pour un montant de 1 345,39 €.

Les mouvements comptables à opérer sur la section de fonctionnement s'équilibrent comme suit :

SECTION DE FONCTIONNEMENT	Dépenses	Recettes
673 – Titres annulés (sur exercices antérieurs)	+ 1 890,88 €	
611 – Contrat de prestations de services	- 1 890,88 €	
TOTAL	0 €	0 €

L'affectation de crédits sur les articles précités nécessite une Décision Modificative n° 2 au Budget Primitif 2021, mais ne modifie pas le montant global de la section.

Le Comité Syndical,
Sur proposition de Monsieur le Président,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DÉCIDE :

Article 1^{er} : Est adoptée la décision modificative n° 2 au Budget Primitif 2021.

Article 2 : Le détail des opérations de régularisation est résumé dans le tableau ci-après :

SECTION DE FONCTIONNEMENT	Dépenses	Recettes
673 – Titres annulés (sur exercices antérieurs)	+ 1 890,88 €	
611 – Contrat de prestations de services	- 1 890,88 €	
TOTAL	0 €	0 €

Article 3 : La présente décision modificative n°2 s'équilibre en dépenses et en recettes.

Elle ne modifie pas le montant global de la section.

V – PERSONNEL :

1°) Modification de la délibération relative aux heures supplémentaires :

M. le Directeur explique qu'aujourd'hui les trésoreries se sont spécialisées et en ce qui concerne le Syndicat Emeraude, c'est la trésorerie d'Argenteuil qui opère le contrôle des paies. Il précise qu'un certain nombre de collectivités ont eu la désagréable surprise de voir leur paie de septembre faire l'objet d'une remarque, ce qui est le cas pour notre collectivité.

Ces heures supplémentaires sont aujourd'hui assises pour le Syndicat Emeraude sur la délibération n° 2003-01-04 du 20 janvier 2003 relative à la rémunération du personnel et au régime indemnitaire, par laquelle le Comité Syndical prévoyait l'indemnisation des heures supplémentaires réalisées par les agents en instaurant l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) au profit des agents non titulaires, stagiaires et titulaires appartenant aux cadres d'emplois de la Catégorie C et à ceux de la Catégorie B.

Si la délibération visait bien le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, elle ne précisait pas en revanche les filières, ni les emplois susceptibles d'en bénéficier.

M. le Directeur mentionne le courriel du Comptable Public (Mme VETSEL), rédigé le 6 septembre dernier dans le but de prévenir le Syndicat que la paie avait fait l'objet d'un contrôle *a posteriori* et que notre Comptable Public s'était rendu-compte de ce problème.

Il est donc proposé au Comité Syndical de répondre favorablement à cette remarque de la Trésorerie, en précisant les cadres d'emploi concernés. Il est à noter qu'un certain nombre de fonctions et emplois sont répétés dans le tableau annexe, ceci dans le but de prévoir un maximum de possibilités. Par exemple, si un responsable de service de catégorie A était remplacé par un agent de catégorie B, ce dispositif éviterait de repasser une nouvelle délibération.

M. le Directeur explique également que les heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures par agent, mais que cependant, « lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent ».

Il est donc proposé de profiter de cette mise à jour pour prévoir cette éventualité dans la délibération, même si elle n'est pas mise en œuvre.

Le Comité Syndical,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité

DÉCIDE

Article 1^{er} : Sous réserve de l'avis du Comité Technique du Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne (CIG), il est institué, selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'État, l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents de catégorie B et C titulaires, stagiaires, non titulaires à temps complet, à temps partiel, à temps non complet, relevant des cadres d'emplois ci-dessous :

Filières	Catégories	Cadres d'emploi	Fonctions ou emplois
Administrative	B et C	Rédacteurs, et Adjoints Administratifs	Responsable administratif et communication Gestionnaire comptabilité, paye et ressources humaines et Adjoints et Chargés de communication et Assistante administrative, Standardiste/Téléopératrice, Secrétaire technique et Chargés de mission

Filières	Catégories	Cadres d'emploi	Fonctions ou emplois
Technique	B	Techniciens,	Responsable prévention et technique Responsable communication Responsable du pôle collecte / du pôle pré-collecte et Adjoints et Chargés de communication et Adjoints chargés de la collecte ou de la pré-collecte et Chargés de mission (prévention, compostage et biodéchets, redevance spéciale, ...) et Standardiste/Téléopératrice, Secrétaire technique
Technique	C	Agents de Maîtrise et Adjoints Techniques	Chargé de mission pré-collecte et collecte Chargé du pôle relation-usagers, du pôle prévention Adjoints et Chargés de communication Chargés de sensibilisation et Chargés de mission (prévention, compostage et biodéchets, redevance spéciale, ...) et Standardiste/Téléopératrice, Secrétaire technique

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

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pourront être attribuées aux agents de catégorie B ou C.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyens de contrôle (tableau récapitulatif mensuel validé par le chef de service et la Direction Générale) permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies par les agents concernés.

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Toutefois lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Le montant de l'indemnité horaire est calculé en fonction de l'indice détenu par l'agent et tient compte des éléments suivants :

- Taux des 14 premières heures réalisées dans le mois : (traitement brut annuel, y compris NBI + indemnité de résidence / 1820) x 1,25 ;
- Taux des 11 heures suivantes (15^{ème} à 25^{ème} dans le mois) : (traitement brut annuel, y compris NBI + indemnité de résidence / 1820) x 1,27 ;
- Heures supplémentaires de nuit (entre 22 heures et 7 heures du matin) : majoration de 100% du taux de l'heure supplémentaire, au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures au-delà des 14 premières heures ;
- Heures du dimanche et jours fériés : majoration de 2/3 du taux de l'heure supplémentaire au taux, selon le cas, des 14 premières heures ou des heures au-delà des 14 premières heures ;
- Pour les agents à temps partiel, les heures supplémentaires effectuées par l'agent, sur demande de l'employeur, sont rémunérées comme des heures normales non majorées, jusqu'à hauteur du temps complet : le taux moyen est égal à la fraction suivante : (Traitement brut annuel, y compris NBI + indemnité de résidence / 1820). Ce mode de calcul est applicable aux heures de dimanche et de nuit (décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, art. 7 et décret n° 82-624 du 20 juillet 1982, article 3 alinéa 2).

- Pour les agents à temps non complet, les heures effectuées au-delà de la durée de leur emploi, à concurrence du temps complet (35 heures), et qui sont indemnisées (et non récupérées) dans les conditions prévues par le décret 2020-592 du 15/05/2020, sont des heures complémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée du temps complet (35 heures), sont des heures supplémentaires, calculées au même titre qu'un agent à temps complet.

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

Le paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sera mensuel.

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

Article 2 : Monsieur le Président est chargé de mettre en œuvre les dispositions de la présente délibération, qui prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

Article 3 : Les crédits nécessaires seront prévus au chapitre 012 du budget du Syndicat Emeraude,

Article 4 : Monsieur le Président est autorisé à signer tous documents afférents.

2°) Modification de la délibération n° 2020-12-11 relative à la mise en place du (RIFSEEP) :

Le Comité syndical, dans sa séance du 7 décembre 2020, a délibéré favorablement pour la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) à compter du 1^{er} janvier 2021.

M. le Directeur rappelle que cette obligation légale s'imposait au Syndicat alors que des décrets concernant un certain nombre de cadres emplois (en l'occurrence les ingénieurs et les techniciens territoriaux) n'étaient pas encore parus. Depuis la parution de ceux-ci, ce dispositif est définitif et équitable pour l'ensemble des agents.

Après quelques mois de recul sur sa mise en œuvre, il s'avère nécessaire d'apporter quelques précisions et, pour ce faire, de procéder à des ajustements mineurs de la délibération.

Cela concerne :

- Le sort accordé au versement du CIA (Complément indemnitaire Annuel) en cas d'arrivée ou de départ d'un agent en cours d'année, non traité dans la délibération initiale,
- Des précisions quant aux modalités de maintien ou de réduction d'une partie de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) semestrielle en cas d'absences. M. le Directeur complète cette notion en précisant qu'au bout d'une vingtaine de jours d'absence l'agent verra la part « assiduité » de la prime diminuée, voire supprimée au-delà.

M. le directeur affirme que les propositions de modifications nécessitent d'être évoquées avec le CIG de la Grande Couronne, avant d'être soumises officiellement pour avis préalable du Comité Technique placé auprès du CIG.

Elles devront également faire l'objet d'une information au personnel. Afin de permettre leur mise en œuvre, il est malgré tout proposé de les soumettre à l'approbation du Comité Syndical, sous réserve de l'avis conforme du Comité Technique placé auprès du CIG.

Depuis la réunion du Bureau syndical, un échange a eu lieu avec le pôle expertise du CIG.

Il est ainsi proposé d'opérer les ajustements suivants :

- Pour les agents entrant dans la collectivité en cours d'année et dont la présence est inférieure à 180 jours (mais avec une présence minimale de 90 jours), un CIA d'un montant maximum de 300 € pourra être versé en fonction de l'atteinte des objectifs, évalués au cours d'un entretien spécifique, ou lors de l'entretien annuel.
- Pour les agents quittant la collectivité en cours d'année et dont la présence est inférieure à 180 jours (mais avec une présence minimale de 90 jours), un CIA d'un montant maximum de 300 € du plafond pourra être versé sur le dernier bulletin de salaire, en fonction de l'atteinte des objectifs, évalués au cours d'un entretien spécifique, ou lors de l'entretien annuel.

- Des précisions sont apportées quant aux modalités de maintien ou de réduction d'une partie de l'IFSE semestrielle en cas d'absence, sur le nombre de jours d'arrêt cumulés et la période de référence pris en compte.

Le Comité Syndical,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DÉCIDE

Article 1^{er}

Les modifications et ajustements opérés par rapport à la délibération n° 2020/12/11 du 7 décembre 2020 relative à la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), et refondus dans les dispositions qui précèdent, sont adoptés.

Article 2

Sous réserve de l'avis du Comité technique à saisir, leur mise en œuvre sera d'application immédiate, à compter du caractère exécutoire de la délibération.

Article 3

Monsieur le Président est autorisé à fixer, par arrêtés individuels, le montant perçu par chaque agent au titre de chaque part de la prime : IFSE et CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 4

Les crédits nécessaires au paiement de l'ensemble des composantes de ce régime indemnitare seront prévus au budget de chaque exercice.

3°) Signature d'une convention avec le CIG pour la mise à disposition d'un conseiller de prévention en vue de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques (Information)

Il s'agit d'un nouveau point d'information important qui n'avait pas été abordé lors du Bureau Syndical car celui-ci est apparu ultérieurement.

M. le Directeur rappelle que le décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle dans la fonction publique territoriale définit les règles applicables en matière de prévention des risques professionnels dans les collectivités. Il précise que : « *Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.* »

De plus le code du travail indique que : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur a des obligations vis-à-vis de la prévention des risques professionnels. Même si des actions sont menées régulièrement et actées pour certaines dans le Plan de formation pluriannuel (formations incendie, gestes de premiers secours, gestes et postures prévention des risques professionnels, ..., suivi par la médecine du travail, intervention d'un ergonome, ...), il convient de mieux formaliser la démarche de prévention au sein de la collectivité précise M. le directeur.

Le Comité syndical est informé qu'il est envisagé pour ce faire, de signer, via décision du Président, une convention avec le CIG. Cette convention, d'une durée de 3 ans non renouvelable, permet la mise à disposition d'un Conseiller de prévention. Ce dernier a pour mission de conseiller l'autorité territoriale, en interne, dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail ; il propose des solutions visant à améliorer les conditions de travail de ses collègues.

La convention permettra la mise à disposition du conseiller de prévention 6 jours par an (2 jours/trimestre), pour formaliser la politique du Syndicat en termes de prévention des risques professionnels et en premier lieu l'élaboration de son Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) qui est une obligation légale et dont il convient de disposer, car il s'agit du premier document demandé en cas d'accident du travail.

M. le Directeur met en avant que beaucoup des risques professionnels ne sont pas connus. C'est pour cela que l'intervention d'un soutien extérieur peut être important pour faire en sorte que notre DUER soit entièrement opérationnel et mis à jour tous les ans.

M. le Directeur termine en indiquant que l'impact financier de cette mesure est de l'ordre de 2 800 € par an.

Mme Lucie MICHEL demande s'il s'agit de 6 ou 8 jours d'intervention sur l'année ?

M. le Directeur confirme qu'il s'agit bien de 6 jours car la période estivale est neutralisée. Ce qui pourrait correspondre à 2 interventions sur le 1^{er} semestre et 1 intervention sur le 2nd semestre. Cette idée sera à confirmer selon les propositions du CIG et la disponibilité du Syndicat.

VI - QUESTIONS DIVERSES :

- Lancement du projet « Familles zéro déchet » :

Les chiffres peuvent encore être modifiés, mais nous comptons aujourd'hui environ 150 familles inscrites dont 23 sur la commune de Franconville qui détient le record.

On relève également que :

- 65 familles ont répondu au questionnaire additionnel,
- 84 familles ont demandé un peson (outils pour peser les déchets),
- 30 familles avec enfants de moins de 3 ans, qui pourrait être intéressées par l'opération « couches lavables »

Le Challenge Famille zéro déchet a déclenché plusieurs demandes de composteurs :

- 30 composteurs 345 litres
- 3 composteurs 620 litres
- 12 lombricomposteurs
- 21 brass'composts

Les membres du Comité sont invités à participer au lancement du défi « Familles zéro déchet » qui aura lieu le samedi 16 octobre prochain entre 16h30-19h30, au Complexe sportif Christian Dufresne à Saint-Prix. Il s'agira d'un moment de rencontre avec les familles s'étant inscrites pour participer au défi.

Lors de cette après-midi, Jérémie Pichon, parrain de l'événement et les familles ambassadrices seront présents pour pouvoir répondre à toutes les questions des familles et pour leur donner les premiers conseils pour bien réussir ce défi. Tout cela se fera dans un premier temps sur scène avec Jérémie Pichon, puis autour d'un apéritif.

Tout au long de cet événement, les familles participantes pourront également aller récupérer les pesons qu'elles vont utiliser pendant six mois et comprendre leur fonctionnement, mais aussi les composteurs qu'elles auront pré-commandés.

- Apports directs des communes sur site de traitement des encombrants :

M. le Directeur rappelle que le Syndicat Emeraude aide à la gestion de certains déchets générés ou gérés par les services techniques municipaux soit en bénéficiant d'une mise à disposition de bennes de 7 à 25 m³ sur certains Centres Techniques Municipaux (CTM) qui en ont la possibilité, sinon, par l'acceptation directement sur les sites de traitement des véhicules de services communaux. Ce dernier mode concerne essentiellement les encombrants et les déchets végétaux. Contractuellement, le marché de tri, traitement et valorisation des encombrants et du bois a été attribué à la société Suez à Gennevilliers. En raison des relations historiques liant le groupe au Syndicat Emeraude, il avait été accepté que les apports directs d'encombrants des communes continuent à être reçus par Val Horizon à Montlignon, filiale de Suez.

Or, ce site présente aujourd'hui les problèmes suivants :

- Aucune valorisation matière des encombrants n'est possible sur ce site. Une TGAP de 30 €/tonne est appliquée en 2021 pour l'enfouissement des déchets.
- Val Horizon vient de faire savoir sa volonté d'arrêter l'accueil des encombrants sur ce site depuis le 3 octobre dernier, le site faisant l'objet d'une mise en demeure préfectorale.

En raison des clauses contractuelles qui nous lient, l'apport direct des CTM pourra toujours se faire sous condition de se présenter au site de Gennevilliers en opérant une traçabilité des véhicules habilités à opérer ces vidages.

Il est à noter, qu'en 2020, le coût de ce service direct s'élevait à 92 000 €TTC. Au premier semestre 2021, le tonnage d'encombrants apportés directement a augmenté de 25% et le coût du service a augmenté de 35% sous l'effet de la TGAP enfouissement, celle-ci étant passée de 18 à 30 €/tonne entre 2020 et 2021.

Nous avons essayé d'obtenir un délai supplémentaire mais du fait que le site de Montlignon soit frappé d'une mise en demeure préfectorale cela semble impossible.

Le contact a été pris avec les communes concernées afin d'organiser au mieux le report des apports sur Gennevilliers et la traçabilité des dépôts par l'identification des véhicules habilités.

En parallèle, il est indiqué aux membres du Comité syndical qu'un audit est initié par le service technique du Syndicat Emeraude pour analyser les conditions d'utilisation des bennes mises à disposition des CTM. En effet, l'augmentation des refus de bennes par les sites de traitement au regard de la qualité du tri effectué par les services municipaux, ainsi que l'évolution de la TGAP (de 30 €HT aujourd'hui à 65 €HT en 2025) doivent inciter à mettre en œuvre des pistes de réduction ou de valorisation matière, et d'optimisation des coûts, en partenariat avec les communes qui recourent à ce service. M. le Directeur indique que les résultats de cet audit seront partagés avec les communes concernées pour déterminer les axes d'améliorations.

Mme Lucie MICHEL souhaite connaître la date de cet audit et éventuellement prévoir une réunion avec le service technique pour pouvoir prendre connaissance des dispositions contractuelles du marché conclu avec BUTIN-SEDIC afin de pouvoir amorcer des actions dans le but d'améliorer la situation.

M. le Directeur propose de revenir vers les communes concernées dès qu'une date sera fixée.

Avancement des travaux de la déchèterie / du bâtiment administratif au Plessis-Bouchard :

Depuis le dernier rapport de présentation du 29 juin, les travaux de terrassement se sont poursuivis de manière à pouvoir installer les tubes de rétention des eaux, enterrés sous le futur parking du Syndicat. D'une capacité unitaire de 110 m³, les 3 tubes reliés en série offriront un volume de rétention total de 330 m³, utile en cas de pollution et/ou de pluie décennale.

La première fermeture de la déchèterie a eu lieu du 19 au 28 juillet inclus soit une journée de plus que prévue à cause des intempéries qui ont retardé le terrassement. Pendant cette fermeture, le local des gardiens de la déchèterie a été démolit, et un mur de soutènement a été mis en œuvre pour maintenir les terres et conserver la rampe d'accès des usagers dans sa configuration initiale. La déviation n'a pas été faite comme prévu dans le phasage projet et cela a permis de conserver le maximum de surface pour l'exploitation de la déchèterie, notamment l'entreposage des déchets toxiques et électroniques.

Le 5 août, le débourbeur-déshuileur a été installé à côté du bassin de rétention. Ce dispositif complémentaire permettra le respect des normes relatives aux rejets des effluents aqueux, dès la mise en service du nouveau réseau d'assainissement de l'ensemble du site à la fin du chantier. Dans l'attente, les réseaux d'assainissement et électrique ont été anticipés sur la zone nord (ancien parking) pour permettre la mise en œuvre d'un enrobé percolé. Il s'agit d'asphalte avec une couche de 4,5 cm, dont la granulométrie est plus aérée de façon à faire pénétrer un coulis de béton dans les aspérités. Le sol sera ainsi résistant pour le roulage de bennes.

En parallèle, la société L'ESSOR a fait savoir qu'elle rencontrait des difficultés d'approvisionnement de certains équipements, notamment :

- Les auvents pour les nouveaux quais,
- Le monte-charge dédié aux déchets dangereux,
- Les nouvelles couvertines des auvents existants, qui ont été demandées en travaux supplémentaires pour rénover l'ensemble de la déchèterie,

- L'escalier de service devant relier le bas de quai avec le haut de quai.

Ces éléments, ainsi que le local gardien modulaire fourni et installé par la société PHILIPPON, ne pouvant pas être installés pendant la 2^{ème} période de fermeture de la déchèterie initialement prévue du 6 au 24 septembre, il aurait fallu programmer une troisième fermeture de 10 jours, début novembre. Il a donc été décidé de décaler une seconde fois la fermeture de la déchèterie et de l'arrêter sur le créneau du 11 au 30 octobre inclus. Un flyer d'information a été distribué en toutes boîtes aux lettres sur l'ensemble du Syndicat et des banderoles, ainsi que des messages sur internet ont diffusé l'information de cette 2^{ème} période de fermeture, en précisant l'adresse de la déchèterie de substitution à Taverny.

Pendant cette période, les modules béton seront implantés pour faire l'extension de quai. Le haut de quai sera rénové avec un nouvel éclairage, moins énergivore, et des nouvelles barrières antichute respectant les normes de sécurité. L'implantation de douches et rinces-œil de sécurité seront réalisés, ainsi que le déroulement d'une rampe de brumisation pour l'abattement des poussières au-dessus des bennes gravats et plâtres. Les enrobés seront refaits à neuf sur l'ensemble du site. Des rails guide-benne seront installés pour réduire le risque de dégradation des quais lors de la manipulation des bennes par l'exploitant. Si des éléments sont encore manquants, ils seront installés sans fermeture du site en vue d'une fin de chantier au 19 novembre 2021.

Concernant le bâtiment administratif, le gros œuvre de l'extension a été finalisé avec la réalisation de l'étanchéité, mise aux normes de la sécurisation de la toiture pour la maintenance. L'isolation, l'électricité et le plaquage ont été réalisés en intérieur. L'installation de la climatisation, complétée d'un système d'aération VMC double flux afin de mettre en conformité le bâtiment existant avec la réglementation du travail, a commencé depuis le 15 septembre dernier.

A ce jour, des adaptations au projet initial ont dû être adoptées, notamment sur les postes principaux suivants :

- Sécurisation du site et du parking agents du syndicat par des éclairages supplémentaires et mise en place d'un feu bicolore en entrée de site ;
- Remise à neuf et protection de l'éclairage de la déchèterie, sous auvents existants ;
- Rénovation des auvents existants ;
- Adaptation de la puissance de brumisation et de son fonctionnement par détection de présence ;
- Mise aux normes de l'aération du bâtiment existant par VMC Double flux ;
- Suppression de l'extension du chauffage au sol ;
- Création d'un local serveur avec climatisation dédiée ;
- Reprise de l'étanchéité de la toiture existante qui n'a jamais été entretenue et mise aux normes de l'accès pour sa maintenance ;
- Annulation de la rénovation de la cuisine des agents du Syndicat.

Le montant des travaux supplémentaires s'élève à 72 000 € TTC soit 3,9% du montant global du marché alloti (1 832 876,52€ TTC).

Il convient de prendre des précautions car les pénuries de matériaux ont un impact sur leur prix. Or, ce marché étant à prix ferme, il faut s'attendre à ce que les entreprises, qui n'ont tout de même pas suspendu les travaux dans ces circonstances, présentent un mémoire en réclamation. Si tel était le cas, cela sera alors abordé lors de la remise du décompte global définitif en fin de chantier, tout en considérant que le projet observe un retard de plus d'un mois.

Enfin, et toujours au titre des questions diverses, M. le Directeur évoque deux courriers de réponse transmis avec les documents de la présente séance ; il s'agit de deux réponses parvenues tardivement, à savoir, d'une part, celui du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance en réponse au courrier co-signé par l'ensemble des Syndicats du Val d'Oise et relatif à la taxe générale sur les activités polluante (TGAP), qui représente environ un million d'euros en 2021 (+ 600 000 € / l'année 2020), soit l'équivalent de la masse salariale ; d'autre part, un courrier de Citeo, auquel nous avons écrit pour demander s'il était envisageable de tenir compte du contexte particulier de l'année 2020 pour envisager un système de compensation, ne serait-ce que partiel. Pour mémoire, 920 tonnes de collecte sélective avaient dû être détournées vers l'incinération pendant le 1^{er} confinement, au moment où notre centre de tri avait réduit très fortement son activité avant de fermer pendant deux semaines. Cela représente une perte d'environ 200 000 € sur les soutiens Citeo au titre de la filière REP emballages ménagers. Dans sa réponse, Citeo se retranche derrière son cahier des charges d'agrément, qui ne permet pas ce soutien complémentaire.

Aucune autre question n'étant abordée, la séance est levée.



Le Président,

Gérard LAMBERT-MOTTE
Maire du Plessis-Bouchard,
Conseiller Départemental du Val d'Oise.