



SYNDICAT INTERDEPARTEMENTAL MIXTE
POUR L'EQUIPEMENT RURAL

Siège social : 31, rue des Clavières / B.P n°60040
86501 MONTMORILLON CEDEX
☎ 05.49.91.11.90 📠 05.49.91.62.66

BUREAU SYNDICAL SEANCE du 12 juin 2024

PROCES-VERBAL de la SEANCE

Date de la convocation : 5 juin 2024 Date d'affichage : 19 juin 2024 Secrétaire de séance : Patrick DAUBISSE Secrétaire auxiliaire : Nathalie MARTIN	Nombre de délégués en exercice : 19 Nombre de présents : 12 Nombre de pouvoirs : 1 Nombre de votants : 13	Pour : Contre : Abstention(s) : A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>
---	--	--

Le douze juin de l'an deux mille vingt-quatre, à quatorze heures et trente minutes, le Bureau du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Equipelement Rural, s'est réuni en session ordinaire à l'Espace Gartempe à Montmorillon, sous la Présidence de Monsieur Patrick ROYER.

Présents :

Président : ROYER Patrick

Vice-Présidents : CHABAUD Justine – CHARRIER Patrick – TEXIER Frédéric

Membres du Bureau : DAVIAUD Claude – DAUBISSE Patrick – GAUTHIER Jean-Claude – GEORGES Alain – GIRARDEAU Jules – GRIMAUD Serge – MELON Jean-Pierre – SIMON Valérie.

Pouvoirs :

De COLAS Josette à ROYER Patrick

Excusés :

Vice-Présidents : AZIHARI Evelyne – BEAUJANEAU Gilbert – COLAS Josette

Membres du Bureau : GARDA-FLIP Nelly – MONNAIS Xavier – REVERDY Philippe – REYNAUD Gilles

Assistaient également à la séance :

Personnels du Syndicat : HOUBREXHE Xavier – MARTIN Nathalie – SIRONNEAU Franck

**N°B20240612_037 : Désignation d'un(e) secrétaire de séance et approbation
du procès-verbal de la dernière séance**

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;

Vu les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural.

Les conditions de quorum étant réunies avec la présence de 12 délégués, la séance est déclarée ouverte par le Président.

Monsieur Patrick DAUBISSE, délégué de la commune de Brigueil-le-Chantre et représentant de la CC Vienne et Gartempe est désigné secrétaire de séance.

Le procès-verbal de la séance en date du 18 mars 2024 est approuvé sans réserve (cf. annexe).

Le Président rappelle ensuite l'ordre du jour composé des points suivants :

● **AFFAIRES GENERALES**

- Renouvellement de l'appel d'offres pour la fourniture et la livraison de carburant en vrac en groupement avec la Communauté de Communes des Vallées du Clain et la Communauté de Communes Vienne et Gartempe ;
- Appel d'offres pour le traitement des déchets ménagers et assimilés ;
- Informations relatives aux procédures en cours ;
- Cession d'un véhicule léger ;

● **RESSOURCES HUMAINES**

- Modification de la délibération en date du 19 mars 2018 approuvant la mise en place du RIFSEEP ;
- Versement d'une prime annuelle pour les agents n'ayant pas le statut de Fonctionnaires Territoriaux ;
- Modification des lignes directrices de gestion ;
- Information sur les recrutements en cours/mouvements de personnels ;
- Retour sur le CST du 5 juin 2024

● **QUESTIONS DIVERSES.**

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

N°B20240612_038 : Renouvellement de l'appel d'offres pour la fourniture et la livraison de carburant en vrac en groupement avec la Communauté de Communes des Vallées du Clain et la Communauté de Communes Vienne et Gartempe

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural.
- Vu** le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2124-1, L.2125-1-1°, R.2124-1 et 2-1°, R.2161-1 à 5, R.2162-13 à 14 ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;

La directrice générale adjointe présente le rapport suivant :

L'accord-cadre pour la fourniture et la livraison de carburant en vrac arrivera à son terme en fin d'année, il conviendrait de prévoir le lancement d'une nouvelle procédure de mise en concurrence sous la forme d'un accord-cadre multi-attributaires et pour une durée de quatre (4) années, permettant ainsi de mettre en concurrence chaque semaine les candidats sélectionnés.

L'allotissement demeurerait identique, à savoir :

- Lot 1 : Gasoil et Gazole Non Routier (GNR) en vrac,
- Lot 2 : Solution aqueuse d'urée en vrac (AdBlue).

Comme précédemment, cette procédure serait conclue en groupement de commandes avec la Communauté de Communes des Vallées du Clain et de la Communauté de Communes Vienne et Gartempe, afin de regrouper les besoins et d'abaisser les coûts.

Le SIMER serait le coordonnateur du groupement et sa Commission d'appel d'offres compétente pour attribuer l'accord-cadre. Le Syndicat, serait également en charge de la passation des marchés et de leur exécution.

Les frais liés à la procédure seraient quant à eux partagés (publicités, envois recommandés...).

Pour information sur les trois derniers exercices, **145 marchés subséquents** ont été conclus, représentant en termes de quantités commandées :

- > **2 120 000 litres de Gasoil** (prix moyen variant de 1.16 €/L à 1.45€/L),
- > **456 500 litres de GNR** (prix moyen de 0.70 à 1.05 €/L),
- > **90 500 litres d'AdBlue** (prix moyen de 0.33 à 0.77 €/L).

Après en avoir délibéré, le Bureau syndical décide :

- D'autoriser le Président à signer une nouvelle convention constitutive de groupement de commandes avec la CC des Vallées du Clain & la CC Vienne et Gartempe ;
- D'autoriser le lancement d'une procédure de mise en concurrence sous la forme d'un appel d'offres ouvert ;
- D'autoriser la conclusion de l'accord-cadre multi attributaire pour une durée de douze (12) mois reconductible tacitement trois (3) fois par période de douze (12) mois ;
- De donner pouvoir au Président pour prendre toutes décisions utiles concernant les marchés subséquents et la passation d'avenants éventuels ;
- De permettre au Président, dans le cas d'un appel d'offres infructueux ou déclaré sans suite, de mettre en œuvre le type de procédure adéquate et de signer le contrat qui en découlera et ses éventuels avenants.

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

N°B20240612_039 : Appel d'offres pour le traitement des déchets ménagers et assimilés

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural.
- Vu** le Code de la commande publique et notamment ses articles L.2124-1, L.2125-1-1°, R.2124-1 et 2-1°, R.2161-1 à 5, R.2162-13 à 14 ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;

La directrice générale adjointe présente le rapport suivant :

Dans le cadre de ses compétences, le Syndicat doit assurer le traitement des ordures ménagères résiduelles (OMR), du tout-venant, des déchets inertes, des déchets verts et des déchets diffus spécifiques collectés en déchèteries.

Pour mémoire, le traitement de ces déchets ménagers et assimilés collectés par ou pour le compte du Syndicat concerne environ **75 000 habitants**.

BILAN des COÛTS (montants HT) pour la période 2019/2024

→ Traitement des OMR, tout-venant & refus de tri :

Lot	Libellé Lot	Attributaire	Montant total sur la période
1	Lot n°1 : Zone 1 dite « Centrale » CC Vienne et Gartempe 4 Communes de la CU de Grand Poitiers (Chauvigny, Jardres, Sainte Radegonde, La Puye)	SECHE ECO-INDUSTRIE	6 231 406 €
2	Lot n°2 : Zone 2 dite « Sud-ouest » CC du Civraisien en Poitou	SUEZ RV SUD OUEST	2 249 896 €
3	Lot n°3 : Zone 3 dite « Nord » CA du Grand Châtellerault	SECHE ECO-INDUSTRIE	118 905 €
Total général			8 600 207 €

→ Traitement des déchets inertes : hors marché (lots infructueux en 2018)

Lot	Libellé	Prestataire	Montant total sur la période
4	Stockage des inertes – zone géographique 1 : Déchets inertes issus des déchèteries de Montmorillon, La Trimouille, Lathus, St Savin et Pleumartin	IRRIBARREN BETON	39 554 €
5	Stockage des inertes – zone géographique 2 : Déchets inertes issus des déchèteries de Millac et Usson	Carrières IRRIBARREN	42 260 €
6	Stockage des inertes – zone géographique 3 : Déchets inertes issus des déchèteries de Chauvigny, Lussac, Valdivienne et Verrières		
7	Stockage des inertes – zone géographique 4 : Déchets inertes issus des déchèteries de Civray, Charroux, Couhé et Chaunay	BARRE & FILS	18 675 €
Total général			100 489 €

→ Traitement des déchets diffus spécifiques et huiles alimentaires :

Attributaire	Montant total sur la période
SIAP SARP INDUSTRIES AQUITAINE PYRENEES	315 319 €

→ **Traitement des déchets verts et organiques collectés sur la zone du Civraisien en Poitou :**

Attributaire	Montant total sur la période
SARL VALOR-LISE	149 645 €

Ainsi, le marché relatif au traitement des déchets ménagers et assimilés arrivant à son terme le 31 décembre prochain, il conviendrait d'initier une nouvelle procédure de mise en concurrence.

Le marché serait alloté de la même façon que précédemment à savoir 9 lots détaillés ainsi :

Cette répartition tiendrait compte de zones géographiques pour les OMR et des inertes.

Pour les déchets verts, cette consultation ne concernerait que la zone de la CC du Civraisien en Poitou, ceux du reste du territoire étant principalement traités sur la plateforme de compostage de l'Eco-Pôle.

- Lot n°1 : traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés – zone géographique 1 dite « centrale »
- Lot n°2 : traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés – zone géographique 2 dite « sud-ouest »
- Lot n°3 : traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés – zone géographique 3 dite « nord »
- Lot n°4 : stockage des inertes – zone géographique 1
- Lot n°5 : stockage des inertes – zone géographique 2
- Lot n°6 : stockage des inertes – zone géographique 3
- Lot n°7 : stockage des inertes – zone géographique 4
- Lot n°8 : collecte, transport et traitement des déchets diffus spécifiques et huiles alimentaires
- Lot n°9 : valorisation des déchets verts et organiques du territoire de la Communauté de communes du Civraisien en Poitou pour lequel le SIMER est compétent

Après en avoir délibéré, le Bureau syndical décide :

- D'autoriser le lancement d'une nouvelle procédure de mise en concurrence sous la forme d'un appel d'offres ouvert ;
- D'autoriser la conclusion de ce marché pour une durée de deux (2) ans reconductible expressément (4) fois par période (1) an ;
- De donner pouvoir au Président pour prendre toutes décisions utiles concernant la passation d'avenants éventuels ;
- De permettre au Président, dans le cas d'un appel d'offres infructueux, de mettre en œuvre le type de procédure adéquate.

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

Informations relatives aux procédures en cours

➔ MARCHES NOTIFIES/ DECLARES INFRUCTUEUX

Référence interne	Intitulé du marché	Allotissement	Attributaire	Notification	Durée	Montant
2022-103-S08	8 ^{ème} marché subséquent de l'accord-cadre de fourniture, transport et livraison d'émulsions de bitume	/	SCOTPA (16160 GOND-PONTOUVRE)	06/05/2024	Période du 15.05 au 14.08.2024	ECR 69 à 450 € HT/tonne (Fourniture et transport)
2024-201	Collecte des points d'apport volontaire du verre et transport vers le centre de traitement	/	GARNIER LOGISTIQUE ET TRANSPORT	04/06/2024	4 ans	Collecte : 35.11 €/tonne Ajout PAV : 56.90 €/U
2024-301	Achat de matériels roulants de + de 3.5T <i>en groupement de commandes avec la CC des Vallées du Clain</i>	Détailé en annexe 2				

➔ MARCHES EN COURS D'ANALYSE

Référence interne	Intitulé du marché	Date de remise des offres	Nombre de plis reçus	Date des auditions	Demande d'informations complémentaires + négociation tarifaire
2024-205	Etude pour faire des déchèteries un lieu de prévention	25/03/2024	6	27/05/2024	03/06/2024

Cette étude doit permettre l'optimisation de l'évolution des déchèteries et le déploiement d'une stratégie réemploi globale : analyse et optimisation du contrôle d'accès, modernisation des espaces réemploi, communication, multiplication des exutoires, mise en place des REP, gestion d'accès des professionnels...

L'objectif sera également de sensibiliser les professionnels et les collectivités sur la prévention et les réorienter vers d'autres exutoires dont la structure EIT.

Les résultats de cette étude doivent donc permettre de définir des outils de prévention et de communication favorisant le changement de comportement des usagers, de dégager le potentiel d'accroissement de la valorisation matière et organique, d'élargir la démarche partenariale autour de nouveaux acteurs, clarifier le rôle de chaque acteur dans un écosystème du réemploi.

N°B20240612_040 : Cession d'un véhicule léger

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical.

Le Vice-Président, Patrick CHARRIER présente le rapport suivant :

Le pôle Travaux Publics a acquis en **mai 2015** un véhicule de service neuf de marque PEUGEOT Partner (immatriculé DN-387-QK) à la société GEORGET Emile ETS pour un montant de **12 632.75 € HT**.

Suite à une réorganisation des services et considérant la faible utilité de ce véhicule à partir du second semestre, il conviendrait d'autoriser sa cession :

Dénomination	Marque	Immatriculation	Référence interne	Date de 1^{ère} immatriculation
Véhicule de service	PEUGEOT Partner	DN-387-QK	V5	29/01/2015

Après en avoir délibéré, le Bureau syndical décide :

- **De donner pouvoir au Président pour procéder à toutes les démarches utiles pour permettre la cession de ce véhicule,**
- **D'autoriser le Président à signer l'ensemble des documents se rapportant à cette cession.**

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

N°B20240612_041 : Modification de la délibération en date du 19 mars 2018 approuvant la mise en place du RIFSEEP

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu** Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Equipement Rural ;
- Vu** la délibération du Bureau syndical du 19 mars 2018 approuvant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui se compose de l'Indemnité de fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et l'annexe si rapportant ;

Vu la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 juin 2024.

Le directeur général des services présente le rapport suivant :

Le Président rappelle aux membres du Bureau Syndical la délibération du 19 mars 2018 fixant le nouveau **Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** et celles en date du 23 novembre 2021 et 20 mars 2023 concernant certains cadres d'emplois de la filière technique.

Il est rappelé également que ce régime indemnitaire se compose :

- **de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** liée aux fonctions exercées par l'agent,
- **d'un complément indemnitaire annuel (CIA)** facultatif et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Compte tenu des dernières jurisprudences, il convient de définir des nouvelles modalités de versement concernant le complément indemnitaire annuel, qui ne doit plus tenir compte de l'absentéisme.

Après avoir délibéré, le Bureau décide de modifier les délibérations susvisées comme suit :

MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

• **CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) qui permettra de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale selon l'évaluation annuelle.

• **CONDITIONS DE VERSEMENT**

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, effectué sur le mois de JUIN de l'année en cours.

Les bornes, par catégories et cadres d'emplois, ont été définies dans les délibérations sus-visées et présentent les montants maximums annuels autorisés par la Loi et le montant maximum annuel appliqué par le SIMER, en tenant compte des groupes de fonctions et des emplois ou missions exercés. Le montant plafond pour chaque catégories et cadres d'emplois reste fixé à 800 €.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. La prise d'un arrêté individuel annuel confirmera le versement du CIA en fonction des conditions définies ci-après.

• CRITERES D'ATTRIBUTION

L'octroi du CIA tiendra compte du résultat de l'évaluation annuelle de l'année écoulée (n-1). L'engagement professionnel et la manière de servir des agents seront évalués au regard des critères en vigueur dans la structure (cf. délibération du bureau syndical du 13 novembre 2015).

Celui-ci tiendra compte de l'appréciation générale de l'évaluateur.

EXCELLENT	BON	SATISFAISANT	A PARFAIRE	NON SATISFAISANT
100%	75%	50%	25%	0%
800,00 €	600,00 €	400,00 €	200,00 €	0,00 €

Les autres dispositions restent inchangées.

• CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Les agents éligibles sont ceux :

- qui ont été présents au moins 5 mois au cours de l'année n-1,
- en activité au 1^{er} juin de l'année de versement.

L'attribution du régime indemnitaire est complétée par les dispositions suivantes :

- Les montants individuels seront définis pour chaque agent par le Président, par la voie d'arrêtés individuels, conformément aux dispositions susvisées,
- Ces nouvelles dispositions s'appliqueront pour le versement prévu à compter du mois de juin 2024.

□ Débats/observations :

Claude DAVIAUD, délégué de la commune de Gouëx s'interroge sur ces nouvelles conditions d'attribution du régime indemnitaire et notamment en cas d'absences répétées d'un agent qui pourraient être jugé « excellent » au regard de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

Le responsable des ressources humaines précise qu'un agent ne pourrait être jugé « excellent » en cas d'absences répétées, puisque celles-ci seraient forcément préjudiciables pour la continuité du service et pour son bon déroulement.

N°B20240612_042 : Versement d'une prime annuelle pour les agents n'ayant pas le statut de Fonctionnaires Territoriaux

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** le Code du Travail,
- Vu** Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu** Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Equipement Rural ;
- Vu** la délibération du Bureau syndical du 19 mars 2018 approuvant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui se compose de l'Indemnité de fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et l'annexe si rapportant ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;
- Vu** la délibération du Bureau syndical du 22 mars 2021 concernant le versement d'une prime annuelle aux agents du syndicat n'ayant pas le statut de fonctionnaires territoriaux ;
- Vu** l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 juin 2024.

Le directeur général des services présente le rapport suivant :

Il est rappelé le syndicat a institué un nouveau régime indemnitaire intitulé RIFSEEP pour les fonctionnaires territoriaux. Celui-ci comprend une part fixe versée mensuellement (IFSE) et un Complément Individuel Annuel (CIA) versé en une seule fois au mois de juin, lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

Le SIMER est un Etablissement public, compétent en matière de collecte et de traitement des déchets et de Travaux Publics. Ces deux Pôles sont reconnus comme étant des Services Publics Industriels et Commerciaux (SPIC). A ce titre, les nouveaux agents

dépendent du statut de droit privé et relèvent donc des conventions nationales collectives associées aux activités du déchet et aux Travaux Publics.

Dès lors, afin de traiter de façon équitable les agents du syndicat, quel que soit le statut, il avait été décidé d'octroyer une prime annuelle aux agents n'ayant pas le statut de fonctionnaires territoriaux.

Ainsi, comme pour les fonctionnaires territoriaux, après avoir délibéré, le Bureau décidé de définir les nouvelles modalités de versement de cette prime comme suit :

• **CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents sous statut privé une prime annuelle qui permettra de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Le versement de cette prime est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale au vu de l'évaluation annuelle.

• **CONDITIONS DE VERSEMENT**

La prime fera l'objet d'un versement annuel, effectué sur le mois de JUIN de l'année en cours.

Le montant plafond pour chaque agent est fixé à 800 €.

• **CRITERES D'ATTRIBUTION**

L'octroi de la prime tiendra compte du résultat de l'évaluation annuelle de l'année écoulée (n-1). L'engagement professionnel et la manière de servir des agents seront évalués au regard des critères en vigueur dans la structure. Celui-ci tiendra compte de l'appréciation générale de l'évaluateur.

EXCELLENT	BON	SATISFAISANT	A PARFAIRE	NON SATISFAISANT
100%	75%	50%	25%	0%
800,00 €	600,00 €	400,00 €	200,00 €	0,00 €

• **CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Les agents éligibles sont ceux :

- qui ont été présents au moins 5 mois au cours de l'année n-1,
- en activité au 1^{er} juin de l'année de versement.

L'attribution du régime indemnitaire est complétée par les dispositions suivantes :

- **Les montants individuels seront définis pour chaque agent par le Président, par la voie d'arrêtés individuels, conformément aux dispositions susvisées ;**
- **La délibération du 22 mars 2021 est abrogée ;**
- **Ces nouvelles dispositions s'appliqueront pour le versement prévu à compter du mois de juin 2024.**

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

N°B20240612_043 : Modification des lignes directrices de gestion

Nombre de délégués en exercice : 19	Pour :
Nombre de présents : 12	Contre :
Nombre de pouvoirs : 1	Abstention(s) :
Nombre de votants : 13	A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/>

Délibération :

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** les statuts du Syndicat annexés à l'arrêté préfectoral n°2016-D2/B1-054 du 19 décembre 2016 portant modification des statuts du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;
- Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial placé près du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale en date du 4 juin 2024, concernant les nouveaux critères pour l'avancement au titre de la promotion interne ;
- Vu** l'avis favorable du Comité Technique en date du 5 juin 2024.

Le responsable des ressources humaines présente le rapport suivant :

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. **Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion.**

Elles précisent les orientations générales d'une structure publique en matière de gestion des ressources humaines, notamment la mobilité, la promotion ou encore la valorisation des parcours professionnels. Outre le fait de permettre à une collectivité de détailler son action dans ces domaines, les LDG permettent aux agents publics d'avoir connaissance des politiques RH promues par leur employeur. Les LDG sont soumises pour avis aux comités sociaux territoriaux.

Elles ont pour fonction d'informer et d'orienter en matière de gestion des ressources humaines. Les LDG n'ont donc pas vocation à se substituer aux normes juridiques applicables : elles clarifient les objectifs poursuivis par un employeur public en matière RH et garantissent plus de transparence sur la motivation de ses décisions.

L'arrêté n° 2020-391 du 15 décembre 2020 du Président du SIMER fixe les Lignes Directrices de Gestion (LDG) approuvé par le Comité Technique Paritaire du 9 décembre 2020.

Un courrier du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne du 15 avril 2024 a été transmis aux collectivités affiliées concernant **une modification des LDG et notamment l'évolution des critères de promotion interne.**

Pour rappel, les dispositions de l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, précise que le projet des LDG doit être transmis aux collectivités après avis du CST du CDG.

« Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision.

Le projet de lignes directrices de gestion établi en matière de promotion interne par le président du centre de gestion après avis de son comité social territorial est transmis à chaque collectivité et établissement affilié, qui dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au président du centre de gestion l'avis de son comité social territorial.

En l'absence de transmission de son avis dans ce délai, le comité social territorial concerné est réputé consulté.

A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne. »

Le CST du CDG86 s'est prononcé favorablement le 4 juin 2024 sur les nouveaux critères de promotion interne.

Le Comité Social Territorial du SIMER a émis un avis favorable aux nouveaux critères présentés et cet avis sera transmis au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale afin qu'il en soit tenu compte pour les dossiers de promotion interne au titre de l'année 2024.

Ainsi, après avoir délibéré, le Bureau décide :

- **De donner un avis favorable aux nouveaux critères présentés en annexe relatifs aux Lignes Directrices de Gestion transmises par le Président du Centre de Gestion de la Vienne**

Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.

POINTS D'INFORMATION :

RECRUTEMENTS EN COURS / MOUVEMENT DE PERSONNELS :

> Pour le pôle gestion des déchets :

- Chauffeurs poids-Lourds pour la collecte sur le secteur du Civraisien en Poitou : [postes pourvus \(1 agent en période d'essai\)](#).
- Agents de collecte, de tri et de déchèterie, pour faire face aux absences liées à la prise de congés durant la période estivale (CDD) : [postes pourvus](#).
- Chargé(e) de mission prévention et gestion des déchets en contrat d'apprentissage = [absence de candidature en adéquation avec les diplômes pris en compte par le CNFPT/CDG](#).
- Un mécanicien poids-lourds pour le pôle mécanique mutualisé : [poste non pourvu \(absence de candidature\)](#).

> Pour le pôle travaux publics :

- Départ du chef de chantiers (Mutation) & de l'assistante administrative (Retraite). Suite à ces deux départs annoncés, il a été décidé de mettre en place une nouvelle organisation, à savoir :
 - Suppression d'un niveau hiérarchique avec renforcement du rôle des chefs d'équipe ;
 - Renforcement du rôle du bureau d'études, composé de deux personnes, dans la préparation et le suivi des chantiers ;
 - Renforcement du soutien administratif (suivi financier chantiers, gestion stock atelier...) → recrutement en cours.

> Administration générale :

- Chargé(e) de mission Q.H.S.E en contrat d'apprentissage : [absence de candidature en adéquation avec les diplômes pris en compte par le CNFPT/CDG](#).

RETOUR SUR LES PRINCIPAUX POINTS ABORDES LORS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 5 JUIN 2024 ET NOTAMMENT :

- L'expérimentation d'une nouvelle organisation du temps de travail pour les chantiers éloignés géographiquement de Montmorillon (ex : Sommières-du-Clain = chantier test).
- Plan canicule été 2024

QUESTIONS DIVERSES

➔ ETUDE TERRITORIALE :

Le Président porte à la connaissance des membres du Bureau la décision du Comité Syndical « Collèges collecte et traitement des déchets » en date du 3 juillet dernier portant clôture de l'étude territoriale multi-flux sur le traitement des déchets et approuvant la proposition de rejoindre l'entente formée par le CALITOM et la CC de Haute-Saintonge pour la mutualisation du centre de tri « Atrion ».

➔ DEPLOIEMENT AUTOMATES DE COLLECTE DES BOUTEILLES PLASTIQUES :

La 1^{ère} Vice-Présidente, Justine CHABAUD annonce que le Syndicat a été saisi par une entreprise privée concernant l'installation d'un automate de tri au Centre Commercial Leclerc à Montmorillon et précise que le SIMER n'y est pas favorable dans la mesure où cela conduirait à une perte de recettes propres liée à la revente des matériaux.

Jules GIRARDEAU, délégué de la Commune de Valence-en-Poitou indique quant à lui la présence de ce type d'équipement à Vivonne et Poitiers.

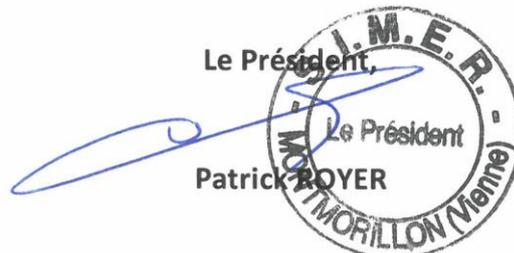
L'ordre du jour étant terminé, la séance est clôturée par le Président.

Le Secrétaire,

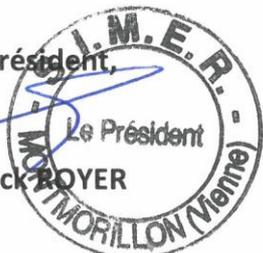


Patrick DAUBISSE

Le Président,



Le Président
Patrick BOYER





ANNEXE

Nom de la collectivité/établissement

Critères de promotion interne du Centre de Gestion de la Vienne

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) du Centre de Gestion en matière de promotion interne sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021.

S'il appartient à chaque autorité territoriale de déterminer ses LDG, l'article 14 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 prévoit que les LDG en matière de promotion interne sont définies par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion. Ainsi, le présent projet a vocation à s'appliquer aux collectivités et établissements publics affiliés.

Au regard des évolutions légales et réglementaires, le Centre de Gestion de la Vienne a souhaité réviser les critères de promotion interne. Ce projet d'évolution des critères de promotion interne poursuit plusieurs objectifs :

- Simplifier la procédure de promotion interne pour les autorités territoriales et les agents,
- Valoriser la valeur et le projet professionnels des agents,
- Améliorer la lisibilité et la compréhension du dispositif,
- Prendre en compte les évolutions légales et réglementaires intervenues à la fin de l'année 2023 (loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie et le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les conditions de promotion interne pour les agents territoriaux).

Le projet présenté a été réalisé en concertation avec les organisations syndicales représentatives du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vienne.

Ces critères s'appliqueront à partir de la prochaine campagne de promotion interne organisée par le Centre de Gestion de la Vienne.

Dans ce cadre, après avis favorable du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Vienne du 4 juin 2024, et conformément au décret n°2019-1265, les collectivités et établissements publics qui disposent d'un Comité Social Territorial autonome dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour adresser au Président du Centre de Gestion l'avis de leur Comité Social Territorial.

C'est à ce titre que les nouveaux critères de promotion interne qui seront appliqués par le Centre de Gestion vous sont présentés en annexe.

Pièces annexes :

- *Annexe n°1 – Critères toutes catégories, hors représentants du personnel déchargés à 70% et plus,*
- *Annexe n°2 – Critères toutes catégories pour les représentants du personnel déchargés à 70% et plus.*

Promotion interne
Proposition critères toutes catégories (hors représentants du personnel déchargés à 70% et plus)

	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
VALEUR PROFESSIONNELLE (I) 50 points	1-1 Valeur professionnelle	1 - Réalisation des objectifs Très satisfaisant (TS) Satisfaisant (S) En voie d'acquisition (EA) Insatisfaisant (I) 2 - Compétences professionnelles et techniques 3 - Qualités relationnelles	1 : 5 points (TS : 5 pts / S : 4 pts/EA : 2 pts/I : 0 pt) 2 : 5 points 3 : 5 points 15 points au total	3 derniers entretiens professionnels
	1-2 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points 15 points au total	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
	1-3 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points 20 points au total	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel
ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées	1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) > De 10 à 20 ans > 20 ans et plus 2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle 3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière 4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.	1 : 8 points > De 10 à 20 ans (4 points) > 20 ans et plus (8 points) 2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points) 3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points) 4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points) 15 points au total	CV, diplômes, VAE... Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen
	2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel	1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.	(1 point par formation dans la limite de 6 points) 8 points maximum au total	Attestations de formation
	2-3 Conditions particulières d'exercice	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points 22 points au total	Fiche de poste et organigramme
	2-4 Activités extérieures	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne) OU - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d'élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point 5 points au total	Justificatif de l'activité
TOTAL			100 points	

Promotion interne
Proposition critères toutes catégories pour les représentants du personnel déchargés à 70% et plus

	Sous items	Sous catégorie	Points attribués	Pièces à fournir
VALEUR PROFESSIONNELLE (I) 35 points	1-1 Appréciation de l'autorité territoriale	1 - Avis motivé de l'autorité territoriale 2- Capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur (expertise, encadrement, savoir-être)	1 : 7,5 points 2 : 7,5 points 15 points au total	Avis de l'autorité territoriale explicitant la capacité à exercer les fonctions d'un niveau supérieur
	1-2 Projet professionnel	1 - Compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois et connaissance de l'environnement territorial 2- Présentation du projet professionnel sur le cadre d'emplois	1 : 10 points 2 : 10 points 20 points au total	Projet écrit de l'agent présentant sa motivation, la compréhension des missions dévolues au cadre d'emplois, la connaissance de l'environnement territorial et le projet professionnel
ACQUIS DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE (II) 50 points	2-1 Diversité des parcours et des fonctions exercées	1 -Expériences professionnelles dans la fonction publique (sous statut public ou privé) > De 10 à 20 ans > 20 ans et plus 2 - Obtention au cours de la carrière d'un diplôme, titre ou certificat en lien avec l'activité professionnelle 3 - Obtention d'un concours ou d'un examen professionnel au cours de la carrière 4 - Activité au sein de la structure : tuteur de stage , maître d'apprentissage, sauveteur secouriste du travail.	1 : 8 points > De 10 à 20 ans (4 points) > 20 ans et plus (8 points) 2 : 2 points (1 point par titre dans la limite de 2 points) 3 : 3 points (1 point par obtention dans la limite de 3 points) 4 : 2 points (1 point par activité au sein de la structure dans la limite de 2 points) 15 points au total	CV, diplômes, VAE... Fournir justificatif pour diplôme, titre, concours ou examen
	2-2 Les formations suivies en lien avec l'environnement professionnel	1- Formations / informations suivies sur les 10 dernières années: (toutes formations suivies par le CNFPT et autres organismes de formation ET les participations à des temps d'information et d'actualités). Sont exclues les formations d'intégration.	(1 point par formation dans la limite de 6 points) 8 points maximum au total	Attestations de formation
	2-3 Conditions particulières d'exercice	1 - Encadrement - de 1 à 10 agents - plus de 10 agents 2 - Expertise et technicité 3 - Polyvalence des fonctions	1 : 8 points > De 1 à 10 agents (4 points) > plus de 10 agents (8 points) 2 : 7 points 3 : 7 points 22 points au total	Fiche de poste et organigramme
	2-4 Activités extérieures	1 - Activités syndicales : sont concernés les agents élus dans des instances locales ou nationales 2 - Sapeurs pompiers volontaires (engagement obligatoire récurrent, nécessitant une disponibilité prioritaire pendant le temps de travail) 3- Activités extérieures d'intérêt général 1 point - privées (associations ayant une activité à but non lucratif, d'utilité publique avec des valeurs sociales et collectives) L'agent doit être en exercice et membre du bureau de l'association au 1er janvier de l'année N de la campagne de promotion interne) OU - publiques (réservistes, fonction élective dans le cadre d'un mandat d'élu local.)	1 : 2 points 2 : 2 points 3 : 1 point 5 points au total	Justificatif de l'activité
TOTAL	85 points / Total ramené à 100 (arrondi à l'entier supérieur)			