



SYNDICAT INTERDEPARTEMENTAL MIXTE  
POUR L'EQUIPEMENT RURAL

Siège social : 31, rue des Clavières  
86500 MONTMORILLON  
Tel : 05 49 91 11 90

## BUREAU SYNDICAL SEANCE du 29 novembre 2024

### PROCES-VERBAL de la SEANCE

Date de la convocation : 20 novembre 2024

Date d'affichage : 3 décembre 2024

Secrétaire de séance : Patrick DAUBISSE

Secrétaire auxiliaire : Nathalie MARTIN

Nombre de délégués en exercice : 19

Nombre de présents : 10

Nombre de pouvoirs : 0

Nombre de votants : 10

Le vingt-neuf novembre de l'an deux mille vingt-quatre, à quatorze heures et trente minutes, le Bureau du Syndicat Interdépartemental Mixte pour l'Équipement Rural, s'est réuni en session ordinaire à son siège administratif situé à Montmorillon, faute d'avoir obtenu le quorum lors de sa première séance du 20 novembre 2024, sous la Présidence de Monsieur Patrick ROYER.

#### Présents :

---

Président : ROYER Patrick

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

Membres du Bureau : DAVIAUD Claude – DAUBISSE Patrick – GAUTHIER Jean-Claude – GEORGES Alain – REVERDY Philippe

#### Pouvoirs :

---

Sans objet

#### Excusés :

---

Vice-Présidents : AZIHARI Evelyne – BEAUJANEAU Gilbert

Membres du Bureau : GARDA-FLIP Nelly – GIRARDEAU Jules – GRIMAUD Serge – MELON Jean-Pierre – MONNAIS Xavier – REYNAUD Gilles – SIMON Valérie

#### Assistaient également à la séance :

---

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

**N°B20241129\_082 : Désignation d'un(e) secrétaire de séance et approbation  
du procès-verbal de la dernière séance**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice</b> : 19 | <b>Pour</b> :  |
| <b>Nombre de présents</b> : 10             | <b>Contre</b> :  |
| <b>Nombre de pouvoirs</b> : 0              | <b>Abstention(s)</b> :                                     |
| <b>Nombre de votants</b> : 10              | <b>A l'unanimité</b> : <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.

Le Président rappelle que la séance du jour fait suite à celle initialement prévue le 20 novembre 2024 qui n'a pu se tenir faute de quorum.

**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 12 juin 2024 est approuvé sans réserve (cf. annexe).

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

● **AFFAIRES GENERALES**

- Appel d'offres pour la mise à disposition de personnel temporaire ;
- Informations relatives aux procédures en cours ;
- Information concernant les dernières cessions réalisées
- Admission en non-valeur ;

● **RESSOURCES HUMAINES**

- Entretien annuel : Evolution des fiches d'évaluation ;
- Modification des délibérations concernant l'approbation de la mise en place du RIFSEEP ;
- Modification des modalités de versement d'une prime annuelle pour les agents n'ayant pas le statut de Fonctionnaires Territoriaux ;
- Adhésion à la convention de participation prévoyance du CDG86 et participation mensuelle au financement des garanties au 1er janvier 2025 ;
- Attribution de chèques cadeaux aux agents à l'occasion des fêtes de fin d'année 2024

● **QUESTIONS DIVERSES.**

**Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.**

# 1. AFFAIRES GENERALES

## ■ COMMANDE PUBLIQUE

### N°B20241129\_083 : Appel d'offres pour la mise à disposition de personnel temporaire

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice</b> : 19 | <b>Pour</b> :  |
| <b>Nombre de présents</b> : 10             | <b>Contre</b> :  |
| <b>Nombre de pouvoirs</b> : 0              | <b>Abstention(s)</b> :                                     |
| <b>Nombre de votants</b> : 10              | <b>A l'unanimité</b> : <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 R.2161-2 à 2161-5 ;
- Vu** la délibération du Comité syndical N°20201005\_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical.

#### **Le Président présente le rapport suivant :**

Le marché de **mise à disposition de personnel temporaire**, attribué en avril 2021 pour une durée de 4 années, arrivera à son terme le 27 avril prochain. Pour mémoire, celui-ci avait été scindé en quatre lots en fonction des activités du Syndicat :

- > Lot 1 : service collecte (Attributaire : PROMAN)
- > Lot 2 : service déchèteries (Attributaire : PROMAN)
- > Lot 3 : service traitement (Attributaire : JOB INTERIM)
- > Lot 4 : service travaux publics (Attributaire : JOB INTERIM 86 SAS)

Il est également rappelé que le lot n°3 "traitement" qui concerne les agents de tri, avait été réservé aux Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

En termes de dépenses, le Pôle Travaux Publics a eu recours jusqu'à ce jour à la mise à disposition de personnel temporaire pour un montant d'environ **263 000 €**, essentiellement pour des emplois d'opérateurs VRD. Le Pôle SPPGD a quant à lui employé des équipiers de collecte, des gardiens de déchèterie, et dans une plus grande proportion, des agents de tri. Depuis le début du marché, cela a représenté pour ce pôle un montant de l'ordre de **1 870 000 €**.

Concernant la nouvelle procédure et au regard de l'arrêt de l'activité de la chaîne de tri programmée au cours de l'année 2025, il est proposé de modifier l'allotissement du marché comme suit :

- **Lot 1** : Métiers liés aux activités du Service Public de Prévention et de Gestion des Déchets (SPPGD). Ce lot concernerait le service collecte et le service déchèteries.
- **Lot 2** : Métiers liés aux activités du pôle travaux publics.

Après en avoir délibéré, le Bureau 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 d'un accord-cadre à bons de commande pour une durée de deux (2) ans reconductibles tacitement (1) fois pour la même période ;
- 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   | Attributaire                     | Notification | Durée                          | Montant  | Observation                             |
|-------------------|--|----------------------------------|--------------|--------------------------------|--|---|
| 2022-103-S09      | 9 <sup>ème</sup> marché subséquent de l'accord-cadre de fourniture, transport et livraison d'émulsions de bitume | LIANTS CHARENTAIS (16200 JARNAC) | 06/08/2024   | Période du 15.08 au 14.11.2024 | ECR 69 à 442 € HT/tonne (Fourniture et transport)        | Précédent marché subséquent : 450 €HT/T |
| 2024-305          | Location et livraison de deux photocopieurs  | CENTRAL COPIE                    | 31/07/2024   | 5 ans                          | 100€/mois/U + Coûts copies : N&B 0.0024€ Couleur 0.022 € | (Siège + Eco-Pôle)                      |

|          |  |                                   |            |                                      |  |   |
|----------|--|-----------------------------------|------------|--------------------------------------|--|---|
| 2024-202 | Location et entretien de vêtements de travail et EPI   | ELIS LIMOUSIN                     | 17/09/2024 | 24 mois + 2 reconductions de 12 mois | Prix Unitaires selon le type de vêtement | /   |
| 2024-205 | Etude pour faire des déchèteries un lieu de prévention                                       | ESPELIA                           | 22/07/2024 | Jusqu'à fin 2025                     | 46 250 €                                 | /   |
| 2024-206 | <b>Achat de trois véhicules légers</b>   |                                   |            |                                      |  |   |
|          | Lot 1 : Véhicule léger type compact  | CARTEN MONTMORILLON BY AUTOSPHERE | 09/08/2024 | /                                    | 10 832.50 €                              | Citroën C3                                    |
|          | Lot 2 : Véhicule léger type compact  | CARTEN MONTMORILLON BY AUTOSPHERE | 09/08/2024 | /                                    | 14 415.83 €                              | Citroën C3                                    |
|          | Lot 3 : Véhicule utilitaire avec hayon   | PEUGEOT GMGA                      | 10/08/2024 | /                                    | 24 393.30 €                              | Opel Movano                                   |
| 2024-208 | Remplacement de deux rotors et des tapis de sortie du broyeur de la plateforme de compostage | HANTSCH                           | 17/09/2024 | /                                    | 197 873.59 € + PSE N°1 de 2 750.44 €     | La PSE comprend la fourniture d'un tapis neuf |

➔ MARCHES EN COURS D'ANALYSE

| Référence interne | Intitulé du marché   | Date de remise des offres |
|-------------------|--|---------------------------|
| 2024-306          | <b>Achat et livraison de carburants</b><br><i>(en groupement de commandes avec la CCVC et la CCVG)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lot 1 : gazole et GNR en vrac</li> <li>Lot 2 : solution aqueuse d'urée en vrac</li> </ul>  | 05/11/2024                |
| 2024-307          | <b>Traitement des déchets</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lot 1 "Traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés_Zone géographique 1 "dite centrale""</li> <li>Lot 2 "Traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés – zone géographique 2 dite « sud-ouest »"</li> <li>Lot 3 "Traitement de la fraction non valorisable des déchets ménagers et assimilés – zone géographique 3 – dite</li> </ul> | 08/11/2024                |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>« nord »”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lot 4 “Stockage des inertes – zone géographique 1”</li> <li>• Lot 5 “Stockage des inertes – zone géographique 2”</li> <li>• Lot 6 “Stockage des inertes – zone géographique 3”</li> <li>• Lot 7 “Stockage des inertes – zone géographique 4”</li> <li>• Lot 8 “Collecte, transport et traitement des déchets diffus spécifiques et huiles alimentaires ”</li> <li>• Lot 9 “Valorisation des déchets verts du territoire de la Communauté de communes du Civraisien en Poitou pour lequel le SIMER est compétent”</li> </ul> |  |
|--|---|--|

➔ **MARCHES A VENIR**

| Référence interne | Intitulé du marché                                       | Allotissement   |
|-------------------|--|---|
| 2024-101          | <b>Fourniture, livraison et mise en œuvre d’enrobés</b>  | Lot 1 : fourniture et mise en œuvre d’enrobés à chaud                               |
|                   |  | Lot 2 : fourniture d’enrobés à froid  |
| 2024-211          | <b>Achat de sacs pour la collecte des déchets</b>        | Lot 1 : Sacs en plastique noirs pour la collecte des ordures ménagères résiduelles  |
|                   |  | Lot 2 : Sacs en plastique rouges pour la collecte des ordures ménagères résiduelles |
|                   |  | Lot 3 : Sacs en plastique pour la collecte des recyclables secs (hors verre)        |
|                   |  | Lot 4 : Housses biodégradables  |
| 2024-303          | <b>Achat et livraison de fournitures administratives</b> | Lot 1 : Fournitures et accessoires de bureau  |
|                   |  | Lot 2 : Papiers pour impression   |
| 2024-305          | <b>Fourniture et maintenance de pneumatiques</b>         | /   |

■ **FINANCES**

➔ **Information concernant les dernières cessions réalisées**

Ci-après pour information, la dernière cession réalisée dans le cadre des délégations du Président (inférieure à 4 600 € HT). Celle-ci a été comme habituellement mis en vente sur le site AgoraStore (enchères) :

| Dénomination   | Marque / Année / Puissance | Immatriculation Référence interne | Kilométrage | Mise à prix (HT) | Enchère finale (HT) | Acquéreur          |
|----------------|----------------------------|-----------------------------------|-------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Véhicule léger | PEUGEOT 207                | 582-VV-86 (V3)                    | 280 000     | 500 €            | <b>530 €</b>        | ELEGANCES SERVICES |

A noter que deux autres véhicules ont fait l'objet d'une mise aux enchères, un polybenne, qui ne trouve pour le moment pas preneur et un véhicule léger pour lequel un enchérisseur a décliné son offre. De nouvelles mises à prix vont donc être menées dans les prochains jours comme suit :

| Dénomination                           | Marque / Année / Puissance | Immatriculation Référence interne | Kilométrage | Mise à prix (HT) |
|--|----------------------------|-----------------------------------|-------------|------------------|
| Véhicule léger                         | RENAULT CLIO               | 9156 VK 86 (V90)                  | 235 000     | 1 000 €          |
| Polybenne (équipé d'un bras de levage) | DAF                        | DB-911-PA (C107)                  | 510 000     | 10 000 €         |

Par ailleurs, en juin dernier lors d'un déplacement professionnel à Poitiers, un agent a été percuté par un véhicule à hauteur d'un carrefour. Le véhicule du SIMER (CLIO Estate) a été déclaré « irréparable » par l'assureur puisque les dispositifs de sécurité se sont déclenchés pendant la collision et que de nombreux éléments ont été endommagés. L'agent n'a quant à lui pas été victime de blessures corporelles.

Le véhicule acheté neuf en 2016 au prix de 11 676 € HT a fait l'objet d'un remboursement à hauteur de **9 000 €**, vétusté déduite.

### N°B20241129\_084 : Admission en non-valeur

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice :</b> 19 | <b>Pour :</b>  |
| <b>Nombre de présents :</b> 10             | <b>Contre :</b>  |
| <b>Nombre de pouvoirs :</b> 0              | <b>Abstention(s) :</b>                                     |
| <b>Nombre de votants :</b> 10              | <b>A l'unanimité :</b> <input checked="" type="checkbox"/> |

#### **Délibération :**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 et R. 2321-2 ;

**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'état des produits irrécouvrables et des créances éteintes présenté par Madame le Comptable du Trésor.

**La 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente présente le rapport suivant :**

Depuis le début de l'exercice 2024, le Syndicat a procédé à l'admission en non-valeurs de créances irrécouvrables pour un montant de 514,11 € TTC et de créances éteintes pour un montant de 153,00 € HT, soit un montant total de **667,11 €**.

A la demande du Comptable du Trésor, il conviendrait de se prononcer sur **l'admission en non-valeur de nouvelles créances irrécouvrables**. Celles-ci correspondent pour l'essentiel à des créances d'usagers particuliers pour la prise de compost en déchèteries (inférieures à 6 €) et pour l'achat de composteurs (15 €) datant de 2020.

▪ **Compte 6541 :**

| Exercice     | Budget                        | Montant total TTC |
|--------------|-------------------------------|-------------------|
| 2020         | 24800_Elimination des déchets | 200,22 €          |
| <b>Total</b> |                               | <b>200,22 €</b>   |

**Après en avoir délibéré, le Bureau décide :**

- **D'approuver l'admission en non-valeur des titres irrécouvrables telle que présentée ci-dessus.**

**Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.**

## **2. RESSOURCES HUMAINES**

### **N°B20241129\_085 : Entretien annuel - Evolution des fiches d'évaluation**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice :</b> 19 | <b>Pour :</b>  |
| <b>Nombre de présents :</b> 10             | <b>Contre :</b>  |
| <b>Nombre de pouvoirs :</b> 0              | <b>Abstention(s) :</b>                                     |
| <b>Nombre de votants :</b> 10              | <b>A l'unanimité :</b> <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 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
- Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- 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 en date du 6 novembre 2024.

**Le Directeur Général des Services présente le rapport suivant :**

Le Décret du 16 décembre 2014, pris en application d'une disposition de la Loi du 27 janvier 2014, a substitué définitivement l'entretien professionnel à la notation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (dès lors qu'ils relèvent de cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dotés d'un statut particulier), pour l'évaluation des périodes postérieures au 1er janvier 2015.

Depuis cette date, aucune modification n'a été apportée et notamment sur les critères retenus.

Le SIMER a engagé depuis janvier 2024 une réflexion avec les représentants du personnel. Celui-ci fait suite à la modification des délibérations concernant le versement du CIA (complément individuel annuel – prime annuelle) liée aux diverses jurisprudences à propos de certains critères de versement (*cf. délibération du Bureau en date du 12 juin 2024*).

La mise en place de l'entretien annuel d'évaluation a impliqué des évolutions importantes en matière de ressources humaines :

- > confier l'évaluation à un N+1 (supérieur hiérarchique direct),
- > organigramme qui identifie le supérieur hiérarchique direct,
- > fiches de poste individuelles, supports indispensables à la réalisation de ces entretiens,
- > fixer annuellement des objectifs précis et pouvoir en mesurer la réalisation,
- > définir les critères servant à l'évaluation de l'ensemble des agents,
- > recenser les besoins de formation, les souhaits et perspectives des agents de la structure.

La nouvelle fiche d'évaluation présentée tient compte de tous ces éléments. Le nombre et les critères ont été redéfinis et ont donné lieu à des échanges et des propositions de la part des représentants du personnel.

Cette nouvelle proposition de fiche annexée à la présente note, outre les éléments obligatoires liés au statut de l'agent, comprend :

- > Les objectifs de l'année aux nombres de 4. Cela peut évoluer selon les aléas et les difficultés rencontrées dans une année,
- > Les compétences professionnelles et techniques : 6 critères et ne concernera que les agents n'ayant pas de management,

- > Les compétences relationnelles : 4 critères,
- > Les compétences managériales et d'expertise : 6 critères qui concernent les managers,
- > La manière de servir : 4 critères.

La proposition porte également sur la suppression d'un niveau d'appréciation et de n'en conserver que 4 :

- A – Maitrisé – capacité à transmettre
- B – Conforme aux attentes
- C – En cours d'apprentissage – progrès attendus
- D – Non conforme aux attentes

Pour ce faire et pour aider les évaluateurs dans leur mission, un « guide des critères » a été rédigé pour leur permettre d'apprécier plus objectivement les agents. Ce guide reprend le critère, sa définition et par niveau d'appréciation, une indication, un éclaircissement de ce qui est attendu des agents.

**Après en avoir délibéré, le Bureau décide :**

- **D'adopter l'ensemble des critères mentionnés ci-dessus et précisés dans le guide et la fiche d'évaluation joints en annexe**
- **De fixer son application à compter des prochaines évaluations.**

#### **□ Débats/observations :**

*En matière d'évaluation annuelle, certains délégués font part de leur expérience au sein de leur commune.*

### **N°B20241129\_086 : Modification des délibérations concernant l'approbation de la mise en place du RIFSEEP**

|  |  |
|--|--|
| <u>Nombre de délégués en exercice</u> : 19<br><u>Nombre de présents</u> : 10<br><u>Nombre de pouvoirs</u> : 0<br><u>Nombre de votants</u> : 10 | Pour :<br>Contre :<br>Abstention(s) :<br>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'Équipement 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 la délibération du Bureau syndical du 12 juin 2024 définissant des nouvelles modalités de versement concernant le complément indemnitaire annuel ;
- 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 Technique en date du 6 novembre 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 du 23 novembre 2021 concernant certains cadres d'emplois de la filière technique, ainsi que celles du 20 mars 2023 et du 12 juin 2024 venant la compléter.

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 et de la modification des critères d'évaluation, il convient de **définir des nouvelles modalités de versement.**

**Pour ce faire, après en avoir délibéré le Bureau décide de modifier les délibérations susvisées comme suit :**

**3 - 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 susvisées 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 €.

- **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.

Celui-ci tiendra compte du résultat de l'évaluation annuelle basée sur l'engagement professionnel et la manière de servir et les montants annuels, **en cas d'attribution**, pouvant être octroyés sont définis comme suit :

- montant premier niveau de 300 €,
- montant maximum autorisé de 800 €,
- modulation par tranche de 100 €.

- **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<sup>er</sup> 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 2025.**

**□ Débats/observations :**

*Claude DAVIAUD, délégué de la commune de Gouëx, souhaite savoir si le plafond de 800 € correspond au montant réglementaire ou s'il a été déterminé par le SIMER.*

*En réponse, le directeur des Ressources Humaines précise que ce plafond de 800 € a été fixé par le SIMER, celui réglementaire étant plus élevé.*

**N°B20241129\_087 : Modification des modalités de versement d'une prime annuelle pour les agents n'ayant pas le statut de Fonctionnaires Territoriaux**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice</b> : 19 | <b>Pour</b> :  |
| <b>Nombre de présents</b> : 10             | <b>Contre</b> :  |
| <b>Nombre de pouvoirs</b> : 0              | <b>Abstention(s)</b> :                                     |
| <b>Nombre de votants</b> : 10              | <b>A l'unanimité</b> : <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 12 juin 2024 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 Social Territorial en date du 6 novembre 2024.*

**Le Directeur Général des Services présente le rapport suivant :**

Le Président rappelle aux membres du Bureau Syndical la délibération du 19 mars 2018. En 2018, 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 un

Service Public Industriel et Commercial (SPIC). A ce titre, les nouveaux agents de ces deux Pôles dépendent du statut de droit privé et relèvent des conventions nationales collectives associées aux activités du déchet et aux Travaux Publics.

Dès lors et après en avoir délibéré, afin de traiter de façon équitable les agents du Syndicat, quel que soit le statut, **le Bureau décide d'octroyer, une prime annuelle aux agents n'ayant pas le statut de fonctionnaires territoriaux, selon les conditions suivantes :**

- **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 à la vue de l'évaluation annuelle.

- **CONDITIONS DE VERSEMENT**

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

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

- **CRITERES D'ATTRIBUTION**

L'octroi de la prime annuelle 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 du résultat de l'évaluation annuelle basée sur l'engagement professionnel et la manière de servir et les montants annuels, **en cas d'attribution**, pouvant être octroyés sont définis comme suit :

- montant premier niveau de 300 €
- montant maximum autorisé de 800 €
- modulation par tranche de 100 €

- **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<sup>er</sup> juin de l'année de versement.

**L'attribution de la prime annuelle 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 12 juin 2024 est abrogée ;**
- **Ces nouvelles dispositions s'appliqueront pour le versement prévu à compter du mois de juin 2025.**

***Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.***

**N°B20241129\_088 : Adhésion à la convention de participation prévoyance du CDG86 et participation mensuelle au financement des garanties au 1er janvier 2025**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice : 19</b> | <b>Pour :</b>  |
| <b>Nombre de présents : 10</b>             | <b>Contre :</b>  |
| <b>Nombre de pouvoirs : 0</b>              | <b>Abstention(s) :</b>                                     |
| <b>Nombre de votants : 10</b>              | <b>A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/></b> |

**Délibération :**

- Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.827-1 et suivants ;
- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.5721-1 à L. 5721-9 ;
- Vu** le Code des Assurances ;
- Vu** le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et les 4 arrêtés d'application du 8 novembre 2011 ;
- 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 Comité syndical N°20201005\_054 en date du 5 octobre 2020 portant délégations d'attributions au Bureau syndical ;
- Vu** le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement
- Vu** l'Accord Collectif National du 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial du 6 mars 2024 sur l'attribution d'un mandat au Centre Départemental de Gestion de la Vienne ;
- Vu** la délibération du bureau syndical en date du 18 mars 2024 donnant mandat au Centre Départemental de Gestion de la Vienne ;
- Vu** la délibération n°2024-012 du 8 mars 2024 du Centre de Gestion de la Vienne, autorisant le Président à lancé un appel public à concurrence pour son propre compte et celui des structures de son périmètre qui lui auront donné mandat, afin de sélectionner un organisme d'assurance pour la conclusion d'une convention de participation à adhésion facultative pour le risque prévoyance à compter du 1er janvier 2025 ;
- Vu** l'avis du Comité Social Territorial du Centre Départemental de Gestion de la Vienne du 25 juin 2024, retenant l'offre présentée par TERRITORIA Mutuelle au titre de la convention de participation ;
- Vu** l'avis du Conseil d'Administration du Centre Départemental de Gestion de la Vienne du 28 juin 2024, retenant l'offre présentée par TERRITORIA Mutuelle au titre de la convention de participation ;

**Vu** la convention de participation signée entre le Centre de Gestion de la Vienne et TERRITORIA Mutuelle ;

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 6 novembre 2024.

**Le Directeur des Ressources Humaines présente le rapport suivant :**

**I. LE CONTEXTE**

Les garanties de protection sociale complémentaire, communément appelées prévoyance, sont destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la réforme de la protection sociale complémentaire rend obligatoire :

- la participation financière mensuelle des employeurs publics ;
- des garanties minimales en matière d'incapacité et d'invalidité ;

Aux termes de l'article L.827-7 du Code Général de la Fonction Publique, les centres de gestion concluent une convention de participation pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent. Par conséquent, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne a lancé en 2024 une consultation publique afin de conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance, pour laquelle le présent Bureau s'est prononcé sur l'attribution d'un mandat par délibération en date du 18 mars 2024.

A l'issue de cette procédure de consultation, le Centre Départemental de Gestion de la Vienne a souscrit une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès de Territoria Mutuelle pour une durée de six ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le SIMER peut donc désormais adhérer à la convention de participation par délibération du Bureau Syndical, après consultation du Comité Social Territorial.

**II. LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025**

**1/ Les garanties délivrées par l'Assureur sont les suivantes :**

Les garanties minimales sont délivrées pour tous les agents qui adhèrent et les garanties complémentaires le sont uniquement en cas de souscription à l'une ou plusieurs de ces garanties.

| <b>Garanties minimales obligatoires</b>   |                          |
|---|--------------------------|
| <b>Incapacité de travail</b>  |                          |
| Versement d' <b>indemnités journalières</b> à compter : <ul style="list-style-type: none"><li>- du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),</li><li>- du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré</li></ul> | <b>90% du revenu net</b> |

| <b>Invalidité permanente</b>   |  |
|--|--|
| Versement d'une <b>rente mensuelle</b> en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle) :   |  |
| - Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 50%  | <b>90% du revenu net</b>               |
| - Agents affiliés à la CNRACL qui sont bénéficiaires d'un taux d'invalidité inférieur à 50% : le montant de la rente est calculé comme suit : $M = R \times I / 50\%$ ( <i>M : montant de la rente à verser, R : montant de la rente pour un pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL d'au moins 50%, I : pourcentage d'invalidité retenu par la CNRACL qui est inférieur à 50%</i> ) | <b>&lt; 90% du revenu net</b>          |
| - Autres agents bénéficiaires d'une invalidité vie privée réduisant d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain avec un classement en 2ème ou 3ème catégorie, ou bénéficiaires d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66% en cas de classement en invalidité vie professionnelle  | <b>90% du revenu net</b>               |
| <b>Garanties complémentaires à adhésion facultative (L'agent peut adhérer à une ou plusieurs garanties)</b>  |  |
| <b>Complément garanties minimales obligatoires</b>   |  |
| Versement d' <b>indemnités journalières</b> (garantie incapacité de travail) et de <b>rente mensuelle</b> (garantie invalidité permanente) en complément   | <b>+ 10% du revenu net</b>             |
| <b>Complément incapacité de travail</b>  |  |
| Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de maladie ordinaire  | <b>Non garanti</b>                     |
| Versement d' <b>indemnités journalières</b> pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie  | <b>90% du revenu net</b>               |
| <b>Perte de retraite</b>   |  |
| Versement d'un <b>capital</b> pour compenser la perte de droit à la retraite qui est constatée au cours de la période d'invalidité applicable pour les seuls agents qui sont affiliés à la CNRACL  | <b>50% PMSS par année d'invalidité</b> |
| <b>Décès toutes causes</b>   |  |
| Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie   | <b>100% du revenu brut annuel</b>      |

## **2/ Les taux de cotisations :**

Les taux de cotisations sont exprimés en pourcentage du revenu de référence des Assurés, et sont identiques pour tous les adhérents

| Garanties   | Taux de cotisation TTC |                     |  |
|---|------------------------|---------------------|--|
|   | Plancher               | Tous les employeurs |  |
| <b>Garanties minimales obligatoires</b>                                       |                        |                     |  |
| Incapacité de travail   | /                      | 1.04%               |  |
| Invalidité permanente   | /                      | 0.83%               |  |
| <b>Total</b>  | <b>/</b>               | <b>1.87%</b>        |  |
| <b>Garanties complémentaires à adhésion facultative</b>                       |                        |                     |  |
| Complément garanties minimales obligatoires                                   | /                      | 0.24%               |  |
| Complément incapacité de travail<br><i>RI CMO en plein traitement</i>         | /                      | Non garanti         |  |
| Complément incapacité de travail<br><i>RI CLM-CLD-CGM en plein traitement</i> | /                      | 0.17%               |  |
| Perte de retraite   | /                      | 0.50%               |  |
| Décès toutes causes   | /                      | 0.43%               |  |

Dans le cas d'une transposition normative de l'accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux du 11 juillet 2023 **qui rendrait obligatoire l'adhésion des agents aux garanties minimales**, l'Assureur indique dans le tableau ci-dessous les taux de cotisation qui seraient applicables :

| Garanties   | Taux de cotisation TTC |                     |  |
|---|------------------------|---------------------|--|
|   | Plancher               | Tous les employeurs |  |
| <b>Garanties minimales obligatoires</b>                                       |                        |                     |  |
| Incapacité de travail   | /                      | 0.91%               |  |
| Invalidité permanente   | /                      | 0.72%               |  |
| <b>Total</b>  | <b>/</b>               | <b>1.63%</b>        |  |
| <b>Garanties complémentaires à adhésion facultative</b>                       |                        |                     |  |
| Complément garanties minimales obligatoires                                   | /                      | 0.24%               |  |
| Complément incapacité de travail<br><i>RI CMO en plein traitement</i>         | /                      | Non garanti         |  |
| Complément incapacité de travail<br><i>RI CLM-CLD-CGM en plein traitement</i> | /                      | 0.17%               |  |
| Perte de retraite   | /                      | 0.50%               |  |
| Décès toutes causes   | /                      | 0.43%               |  |

### **3/ Les bénéficiaires des garanties sont :**

Il revient à chaque agent de décider d'adhérer à titre individuel au contrat-groupe « prévoyance ».

Les **agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé** rémunérés dans l'effectif de l'Employeur y compris les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).

Les **ayants-droits des agents** au titre du bénéfice de la garantie décès, désignés par l'agent adhérent, au bulletin d'adhésion ou, en l'absence de désignation dans le bulletin d'adhésion, définis au contrat collectif d'assurance (conjoint ou concubin ou personne liée par un pacte civil de solidarité et enfants).

**4/ Les conditions d'adhésion sont les suivantes** : l'adhésion ne peut pas être conditionnée à un questionnaire ou examen médical.

▪ **L'agent en bon état de santé, caractérisé par l'exercice d'une activité normale de service, peut adhérer à compter de la prise d'effet du contrat collectif :**

- Dans les 6 premiers mois, sans formalité médicale.
- Dans les 15 mois suivant l'effet du contrat pour les agents bénéficiaires d'un contrat individuel ayant des garanties équivalentes ou supérieures, et n'ayant pu le résilier, l'adhésion intervenant dans la continuité du précédent contrat.
- Passés ces délais, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.

▪ **L'agent en arrêt de travail pour maladie ou accident au moment de la prise d'effet du contrat collectif, peut adhérer :**

- Dans les 6 mois suivant la date de prise d'effet du contrat collectif :
  - L'adhésion est effective dans la continuité de son ancien contrat, si l'agent justifie de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes et sous réserve que la résiliation de son ancien contrat et son adhésion au contrat collectif soient simultanées ;

Ou

- L'adhésion est effective à l'issue d'une période de 30 jours continus de reprise d'activité normale de service si l'agent ne peut justifier de l'adhésion préalable auprès d'un organisme d'assurance pour des garanties équivalentes.
- Au-delà des 6 mois, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières après une reprise de l'activité de 30 jours continus.

▪ **L'agent en temps partiel thérapeutique peut adhérer au contrat collectif à la date d'effet du contrat collectif.**

- Dans les 6 premiers mois, toutefois, les conséquences de la maladie en cours à la souscription du contrat ne seront pas prises en charge au titre du présent contrat.
- Au-delà des 6 mois, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.

▪ **L'agent nouvellement recruté, ou l'agent en congé parental (lors de prise d'effet du contrat collectif) ou en disponibilité pour convenances personnelles (lors de prise d'effet du contrat collectif), peut adhérer au contrat :**

- Dans les 6 premiers mois, sans formalité médicale suivant le jour de son recrutement, ou de sa reprise d'activité normale de service.
- Au-delà des 6 mois, les adhésions sont soumises à un délai de stage défini dans les conditions particulières.

## **5/ Le paiement des cotisations à TERRITORIA Mutuelle**

Le paiement des cotisations est effectué par l'Employeur par précompte mensuel auprès des Assurés. Dans ce cas, l'Employeur est le seul responsable du paiement à l'Assureur de la totalité des cotisations prélevées sur les feuilles de paie des Assurés.

La périodicité des paiements de la cotisation est mensuelle.

Le défaut de paiement des cotisations est régi par la réglementation sur les assurances.

## **6/ Participation financière de l'employeur**

Conformément au décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, **l'employeur est tenu de verser une participation financière minimale fixée par ledit décret à hauteur de 7 euros par mois et par agent**, quelle que soit leur quotité de travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En tout état de cause cette participation ne peut excéder le montant de la cotisation.

Cette participation financière sera versée aux bénéficiaires ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ». Cette participation sera versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Après en avoir délibéré, le Bureau décide :**

- **D'approuver l'adhésion à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » conclue entre le Centre Départemental de Gestion de la Vienne et TERRITORIA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour une durée de 6 ans,**
- **De fixer la participation mensuelle du Syndicat aux bénéficiaires, à hauteur de 11 € par agent.**
- **D'autoriser le Président à signer l'ensemble des actes et décisions nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**
- **D'inscrire les crédits nécessaires aux budgets des exercices correspondants.**

### **□ Débats/observations :**

*Le directeur des Ressources Humaines rappelle qu'à ce jour seuls 29 agents bénéficient de la participation du Syndicat.*

*Le Président de son côté, tient à souligner l'importance de cette couverture pour les agents.*

**N°B20241129\_089 : Attribution de chèques cadeaux aux agents à l'occasion des fêtes de fin d'année 2024**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre de délégués en exercice : 19</b> | <b>Pour :</b>  |
| <b>Nombre de présents : 10</b>             | <b>Contre :</b>  |
| <b>Nombre de pouvoirs : 0</b>              | <b>Abstention(s) :</b>                                     |
| <b>Nombre de votants : 10</b>              | <b>A l'unanimité : <input checked="" type="checkbox"/></b> |

**Délibération :**

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L 731-1 à 5 ;
- 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 en date du 6 novembre 2024.

**Le Président présente le rapport suivant :**

Afin de récompenser les agents de leur implication et de leur travail au quotidien, il est proposé à l'occasion des fêtes de Noël, d'attribuer un chèque cadeau d'une valeur maximale de 75 € par agent.

Les agents qui pourraient être concernés par cette attribution sont les suivants :

- Agents titulaires de la FPT,
- Agents en CDI,
- Agents en CDD supérieur ou égal à 6 mois,
- Emplois aidés supérieur ou égal à 6 mois.

Il est précisé que pour en bénéficier les agents devront être en activité le 25 décembre 2024.

Il est également utile de rappeler que le chèque (Up Cadhoc) est exonéré de cotisations sociales et fiscales dans la limite d'un plafond annuel (5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale), par bénéficiaire et par évènement. L'URSSAF reconnaît 11 évènements pour leur utilisation, dont Noël.

**Ainsi et considérant que le CNAS (Comité National d'Actions Sociales) auquel le SIMER est affilié pour ses actions sociales, ne peut mettre en place cette prestation, et après en avoir délibéré le Bureau décide :**

- **D'autoriser l'achat de chèques cadeaux qui seraient octroyés aux agents du Syndicat à l'occasion des fêtes de Noël 2024 et remplissant les conditions mentionnées ci-dessus pour un montant maximal de 75 € par agent auprès des organismes spécialisés.**

**Cette délibération n'appelle aucun débat et aucune observation.**

## QUESTIONS DIVERSES

---

### □ Débats/observations :

*Jean-Claude GAUTHIER souhaiterait qu'une solution soit mise en place pour traiter sur place les gros volumes de déchets verts, afin d'éviter leur transport vers la déchèterie.*

*Le Président l'informe des décisions prises lors du Comité gestion des déchets de juillet dernier concernant cette thématique et précise que les services du SIMER prendront prochainement contact avec la Mairie.*

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

---

**Le Secrétaire,**



**Patrick DAUBISSE**

**Le Président,**



**Patrick ROYER**



## ANNEXE



## GUIDE DES CRITERES D'EVALUATION

| COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES  |  |  |   |  |   |  |
|---|--|--|---|--|---|--|
| critères d'évaluation                       | définition du critère  | MAITRISE - CAPACITE A TRANSMETTRE  | CONFORME AUX ATTENTES   | EN-COURS D'APPRENTISSAGE - PROGRES ATTENDUS  | NON CONFORME AUX ATTENTES   |  |
| Respect des consignes et des règlements     | Connaissance et respect des règles: consignes d'exécution, règlement intérieur, autres règlements, etc.              | Est force de proposition pour faire évoluer les règles et est capable de les expliquer à ses collègues       | Connaît et respecte l'ensemble des règles                     | Connaissance et/ou respect partiel des règles  | Ne respecte pas suffisamment les règles. Des rappels de consignes sont nécessaires    |  |
| Connaissances des savoir-faire de son poste | Connaissance de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées conformément au livret d'accueil métier | travaille de façon autonome dans ses missions et sait transmettre son savoir faire                           | Connaissances et savoir faire en adéquation avec le poste.    | A besoin, de façon régulière, d'un rappel des bonnes pratiques et d'une assistance           | Besoin permanent d'assistance   |  |
| Fiabilité et qualité de son activité        | niveau de conformité des opérations réalisées  | Erreurs exceptionnelles - Analyse leurs causes racines et propose des solutions curatives et préventives     | Rares erreurs - Reconnaît ses erreurs                         | Produit un travail qu'il faut contrôler et corriger régulièrement                            | Fait fréquemment des erreurs, exige un contrôle permanente                            |  |
| Adaptabilité au changement et disponibilité | capacité à intégrer les évolutions structurelles et à assurer la continuité des missions malgré les changements      | Contribue au changement en étant force de proposition - Très bonne disponibilité                             | va dans le sens du changement et se montre souvent disponible | Réticent au changement - Manque de disponibilité   | Refuse tout changement et n'est jamais disponible                                     |  |
| Souci d'efficacité et de résultat           | capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service                       | travail très efficace et de qualité. A compris l'importance des missions et est capable leur donner du sens. | travail de qualité. A compris l'objectif des missions         | fait le minimum de ce qui lui est demandé et semble indifférent à la finalité de son travail | ne se souci pas de la qualité ou des répercussions de son travail                     |  |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité | Application des normes de sécurité et respect des consignes : livret d'accueil métier                                | Applique et respecte totalement les règles HS et agit de façon préventive auprès de ses collègues            | Connaît et respecte l'ensemble des règles                     | Connaissance et/ou respect partiel des règles  | Ne respecte pas suffisamment les règles HS. Des rappels de consignes sont nécessaires |  |

## COMPETENCES RELATIONNELLES

| critères d'évaluation  | définition du critère   | MAITRISE - CAPACITE A TRANSMETTRE  | CONFORME AUX ATTENTES                                    | EN-COURS D'APPRENTISSAGE - PROGRES ATTENDUS  | NON CONFORME AUX ATTENTES  |
|--|---|--|--|--|--|
| Rendre compte à la hiérarchie                                      | Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie                        | Rend systématiquement compte de son activité et alerte à bon escient.                                    | Rend compte de son activité avec précision               | Rend compte son activité sur demande et/ou manque et précision                     | façon inconvenable de rendre compte de son activité et nuit au bon fonctionnement du service |
| Partager l'information   | Savoir partager les informations au bénéfice de ses collègues et du service | Partage systématiquement les informations indispensables et les informations complémentaires pertinentes | Partage systématiquement les informations indispensables | Partage l'information, mais sur demande  | Ne partage aucune information - Rétention  |
| Travailler en équipe   | Capacité à s'intégrer et se mettre au service d'une équipe.                 | Influence positivement la cohésion d'équipe. Leader et aide aux bonnes relations                         | Contribue activement et positivement au travail d'équipe | Ne s'impose pas suffisamment au sein de l'équipe ou ne collabore que partiellement | Ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif. Intérêt particulier en priorité                  |
| Relation avec les tiers (usagers, fournisseurs, élus, partenaires) | Capacité à développer des relations exigeantes et constructives             | relation excellente avec les tiers. Bonne capacité à générer des relations de confiance                  | bonnes relations   | Doit améliorer son attitude envers les tiers : attention à l'image transmise       | Attitude irrespectueuse qui génère régulièrement des conflits avec les tiers                 |

## COMPETENCES MANAGERIALES ET D'EXPERTISE

| critères d'évaluation           | définition du critère  | MAITRISE - CAPACITE A TRANSMETTRE   | CONFORME AUX ATTENTES   | EN-COURS D'APPRENTISSAGE - PROGRES ATTENDUS  | NON CONFORME AUX ATTENTES   |
|---------------------------------|--|---|---|--|---|
| <b>Animer une équipe</b>        | Capacité à fédérer une équipe pour atteindre des objectifs collectifs.   | Innove et s'adapte facilement au contexte pour créer, entretenir et renouveler la dynamique d'équipe. Autonome dans la gestion des éventuels conflits   | Parvient à créer et entretenir une dynamique d'équipe et à gérer les éventuels conflits, avec le support à minima de son N+1  | Ne parvient pas à créer ou entretenir seul a dynamique d'équipe et a besoin du support du N+1  | Ne se préoccupe pas de la mise en œuvre d'une dynamique d'équipe  |
| <b>Structurer l'activité</b>    | Capacité à respecter un objectif en intégrant les contraintes humaines, techniques, économiques et temporelles et en traitant les problèmes. | Prends en compte en autonomie les contraintes humaines, techniques, économiques et temporelles pour structurer l'activité, y compris sur le long terme. Est autonome pour mettre en œuvre les outils de résolution de problème. | Prends en compte en autonomie les contraintes humaines, techniques, économiques et temporelles pour structurer l'activité. Participe activement aux démarches de résolution de problème | Prends en compte les contraintes humaines, techniques, économiques et temporelles pour structurer l'activité, mais avec un contrôle rapproché du N+1 | N'atteint pas les objectifs du service par défaut de planification technique et/ou économique   |
| <b>Accompagner et déléguer</b>  | Capacité à écouter et responsabiliser ses collaborateurs   | Se positionne en tant que coach auprès de ses collaborateurs et promeut la délégation avec enthousiasme.  | Apporte un soutien au quotidien à ses collaborateurs pour les faire monter en compétences et délègue activement, avec un niveau de contrôle et suivi adéquat                            | Délègue partiellement, avec un niveau de contrôle et de suivi suffisant  | N'apporte pas de soutien à ses collaborateurs et concentre les responsabilités de façon exclusive   |
| <b>Manager le changement</b>    | Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion  | Pilote le changement en intégrant de façon pro-active les enjeux à courts et moyen terme, et en l'inscrivant dans la stratégie du SIMER   | Conduit le changement dans son secteur en intégrant toutes les variables humaines et techniques   | S'efforce d'accompagner le changement sans réussir à utiliser toujours à bon escient les outils adaptés  | Impose les évolutions en négligeant l'accompagnement des équipes ou des services associés   |
| <b>Collaborer en transverse</b> | Collabore efficacement avec les autres managers de la structure pour atteindre les objectifs collectifs                                      | Développe la collaboration avec les autres services de façon proactive en initiant des actions communes   | Collaboration régulière et efficace avec les autres services  | Collaboration régulière avec les autres services mais qui nécessite régulièrement la médiation du N+1  | Privilégie les objectifs de son service au détriment des enjeux collectifs. Attitude individualiste qui génère des conflits inter-services. |
| <b>Manager par l'exemple</b>    | Contribue, de part son attitude exemplaire à promouvoir et favoriser la politique générale du SIMER  | Contribue à faire évoluer, accepter et respecter les règles. Favorise la culture de l'engagement. Fait la promotion du SIMER avec enthousiasme.   | Fait respecter les règles. Affirme et tient ses engagements.  | Est parfois réticent ou mal-à-l'aise pour faire respecter les règles. Affirme ses engagements avec réserve.  | Ne respecte pas ou ne fait pas respecter les règles. Ne tient pas ses engagements   |

## MANIÈRE DE SERVIR

| MANIÈRE DE SERVIR                                     |   |   |   |  |   |
|---|---|---|---|--|---|
| critères d'évaluation                                 | définition du critère   | MAITRISE - CAPACITE A TRANSMETTRE   | CONFORME AUX ATTENTES   | EN-COURS D'APPRENTISSAGE - PROGRES ATTENDUS                                | NON CONFORME AUX ATTENTES   |
| Développer ses compétences                            | Cherche à développer ses connaissances et compétences pour améliorer la qualité de sa prestation            | En veille professionnelle constante, se forme régulièrement                                   | Se forme pour les besoins propres à son poste, mais n'est pas demandeur pour aller au delà. | N'est pas pro-actif pour progresser - Se contente des formations proposées | Reste sur ses acquis et évite de se former  |
| Implication dans le service                           | Anticipation et organisation de son travail   | Maitrise l'anticipation et la planification du travail pour lui et parfois pour les collègues | sait organiser son travail avec efficacité  | Manque de concentration et se disperse facilement                          | Très dispersé et peu concentré sur ses missions et celles des collègues                 |
| Respecter les 9 obligations de la fonction publique * | Devoir de réserve, obligations de dignité, d'impartialité, de neutralité, de discrétion professionnelle ... | Connaît les obligations et les respecte. Promeut la culture du service public au quotidien.   | Connaît les obligations et les respecte.  | Les obligations ne sont pas toutes connues et/ou respectées                | Comportement inapproprié avec la mission de service public                              |
| Respecter ses engagements professionnels              | ponctualité, assiduité, disponibilité   | Assiduité et disponibilité  | Retards exceptionnels (par /an).<br>Absence imprévues exceptionnelles.                      | Retards occasionnels (par mois)<br>Absences imprévues occasionnelles       | Retards fréquents (par semaine).<br>Absences imprévues régulières perturbant le service |

\* 9 obligations : Dignité - Impartialité - Neutralité - Laïcité - Probité - Discrétion Professionnelle - Secret Professionnel - Réserve - Non cumul d'activité



# ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL

(décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux)  
(articles L 6315-1 et L 6315-2 du code du travail relatif à l'entretien professionnel)

ANNÉE .....

DATE DE L'ENTRETIEN : ..... / ..... / .....

## AGENT EVALUÉ

Nom et Prénom(s) : .....

Pôle : ..... Service : .....

Poste occupé : ..... (fiche de poste)

Statut :  Privé  Public  Cat A  Cat B  Cat C

Grade : .....

Date d'entrée au SIMER : ...../...../.....

## ÉVALUATEUR

Nom et Prénom : .....

Fonctions : .....

La fiche de poste doit-elle évoluer par rapport à l'année précédente ?

Non  Oui (si oui, apporter les modifications sur la fiche de poste)

Evaluation non réalisable (Pas de présence, absence longue durée, congé parental, ...)

Evaluation PARTIELLE (Durée inférieure à 5 mois, absences importantes ...)

## BILAN DE L'ANNEE ECOULEE

### A) RESULTATS PROFESSIONNELS :

| Objectifs assignés pour l'année écoulée | Atteint                  | Partiellement atteint    | Non atteint              | Non applicable           | Commentaires éventuels et faits marquants |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |
|   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |

### B) APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE AU REGARD DES CRITERES RETENUS

Appréciation des Résultats : A : MAITRISE – CAPACITE A TRANSMETTRE – B : CONFORME AUX ATTENTES – C : EN COURS D'APPRENTISSAGE – PROGRES ATTENDUS – D : NON CONFORME AUX ATTENTES

| CRITERES  | A | B | C | D | COMMENTAIRES |
|---|---|---|---|---|--------------|
| <b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>                   |   |   |   |   |              |
| Respect des consignes et des règlements                             |   |   |   |   |              |
| Connaissances des savoir-faire de son poste                         |   |   |   |   |              |
| Fiabilité et qualité de son activité                                |   |   |   |   |              |
| Adaptabilité au changement et disponibilité                         |   |   |   |   |              |
| Souci d'efficacité et de résultat                                   |   |   |   |   |              |
| Respect des règles d'hygiène et de sécurité                         |   |   |   |   |              |
| <b>COMPETENCES RELATIONNELLES</b>                                   |   |   |   |   |              |
| Rendre compte à la hiérarchie                                       |   |   |   |   |              |
| Partager l'information  |   |   |   |   |              |
| Travailler en équipe  |   |   |   |   |              |
| Relations avec les tiers (usagers, fournisseurs, élus, partenaires) |   |   |   |   |              |

Appréciation des Résultats : A : MAITRISE – CAPACITE A TRANSMETTRE – B : CONFORME AUX ATTENTES –  
C : EN COURS D'APPRENTISSAGE – PROGRES ATTENDUS – D : NON CONFORME AUX ATTENTES

| CRITERES                                       | A | B | C | D | COMMENTAIRES |
|--|---|---|---|---|--------------|
| <b>COMPETENCES MANAGERIALES ET D'EXPERTISE</b> |   |   |   |   |              |
| Animer une équipe                              |   |   |   |   |              |
| Structurer l'activité                          |   |   |   |   |              |
| Accompagner et déléguer                        |   |   |   |   |              |
| Manager le changement                          |   |   |   |   |              |
| Collaborer en transverse                       |   |   |   |   |              |
| Manager par l'exemple                          |   |   |   |   |              |

Appréciation des Résultats : A : MAITRISE – CAPACITE A TRANSMETTRE – B : CONFORME AUX ATTENTES –  
C : EN COURS D'APPRENTISSAGE – PROGRES ATTENDUS – D : NON CONFORME AUX ATTENTES

| CRITERES  | A | B | C | D | COMMENTAIRES |
|---|---|---|---|---|--------------|
| <b>MANIERE DE SERVIR</b>                              |   |   |   |   |              |
| Développer ses compétences                            |   |   |   |   |              |
| Implication dans le service                           |   |   |   |   |              |
| Respect des obligations de missions de service public |   |   |   |   |              |
| Respecter ses engagements professionnels              |   |   |   |   |              |

### C) OBJECTIFS POUR L'ANNEE A VENIR

| OBJECTIFS             | OBSERVATIONS |
|-----------------------|--------------|
| OBJECTIFS COLLECTIFS  | -            |
| -                     | -            |
| -                     | -            |
| -                     |              |
| OBJECTIFS INDIVIDUELS | -            |
| -                     | -            |
| -                     | -            |
| -                     |              |
| -                     |              |

## PRESPECTIVES

### SOUHAIT DE L'AGENT :

MOBILITE :  OUI  NON

Si oui  à l'interne des services  
 vers une autre structure

à court terme  
 à moyen ou long terme

EVOLUTION DES MISSIONS ET DE LA CARRIERE SOUHAITEES :

.....  
Préciser le projet d'évolution (changement de poste, accès à l'encadrement, nouvelles missions ...) :  
.....  
.....

**Cadre réservé à l'agent pour toute remarque ou complément d'information  
qu'il souhaite voir paraître**

## FORMATIONS

1) FORMATIONS EFFECTUEES SUR L'ANNEE - BILAN :

| INTITULE | MISE EN ŒUVRE DES CONNAISSANCES / COMPETENCES ACQUISES<br>ET PARTAGE DE CELLES-CI | NOMBRE<br>DE JOURS |
|----------|---|--------------------|
|          |   |                    |
|          |   |                    |
|          |   |                    |

2) FORMATIONS SOLLICITEES POUR L'ANNEE A VENIR :

| FORMATIONS SOUHAITEES | ATTENTES | A l'initiative de : |
|-----------------------|----------|---------------------|
|                       |          |                     |
|                       |          |                     |
|                       |          |                     |

## EVALUATION DE L'ANNEE

### APPRECIATION GENERALE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE DIRECT

.....

.....

.....

#### Signatures

L'agent

Le responsable de service

#### VISA DU DIRECTEUR :

Observations éventuelles :

Le ...../...../.....

Nom, prénom

Signature

#### VISA DE L'AUTORITE TERRITORIALE :

Observations éventuelles :

Le ...../...../.....

Nom, prénom

Signature

NOTIFIE A L'AGENT LE ...../...../.....

Signature

#### **AGENT STATUT PUBLIC**

Demande de révision (article 7 du décret n°2010-716 du 29 juin 2010) :

- auprès de l'autorité territoriale (dans un délai de 15 jours après notification du compte rendu)
- puis saisine éventuelle des membres de la CAP compétente (à compter de 15 jours après réception de la réponse de l'autorité territoriale)

Recours contentieux :

- Auprès du Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

#### **AGENT STATUT PRIVE**

Demande de révision :

- auprès de l'autorité hiérarchique (dans un délai de 15 jours après notification du compte rendu)

Recours contentieux :

- Auprès du Conseil des Prud'hommes.