



**COMITE SYNDICAL
SEANCE DU 21 MARS 2024**

Le vingt-et-un mars deux mille vingt-quatre, à quatorze heures, les représentants du Syndicat Mixte pour le Traitement et la Valorisation des Déchets Ménagers Résiduels, Valor3e, légalement convoqués le quatorze mars deux mille vingt-quatre, se sont réunis au siège de Valor3e, à La Séguinière.

Pour la CA Agglomération du Choletais :			
Jean-François BAZIN	<i>Présent</i>	Christine DECAENS	<i>Présente</i>
Marie-Christine GALY	<i>Présente</i>	Annick JEANNETEAU	<i>Présente</i>
Christophe PIET	<i>Ayant donné pouvoir à Annick JEANNETEAU</i>	Cédric VAN VOOREN	<i>Présent</i>
Pour la CA Mauges Communauté :			
Gladys DAVODEAU	<i>Présente</i>	Chantal GOURDON	<i>Présente</i>
Isabelle HAIE	<i>Présente</i>	Christian LAURENDEAU	<i>Présent</i>
Lydie PINEAU	<i>Présente</i>	Gilles PITON	<i>Présent</i>
Pour la CA Clisson Sèvre et Maine Agglo :			
Philippe BRETAUDEAU	<i>Ayant donné pouvoir à Danièle GADAIS</i>	Suzanne DESFORGES	<i>Présente</i>
Danièle GADAIS	<i>Présente</i>	Agnès PARAGOT	<i>Ayant donné pouvoir à Suzanne DESFORGES</i>
Jean-François RAUD	<i>Ayant donné pouvoir à Cédric VAN VOOREN</i>		
Pour la CC Sèvre & Loire :			
Joël BARAUD	<i>Présent</i>	Jean-Luc GAULTIER	<i>Présent</i>
Jean-Marc JOUNIER	<i>Présent</i>	Xavier RINEAU	<i>Présent</i>
Gilles MERIODEAU	<i>Ayant donné pouvoir à Xavier RINEAU</i>		

Le comité Syndical compte 22 élus :

- 17 sont présents,
- 5 ont donné pouvoir,
- 0 est excusé,
- 0 est absent.

Le quorum étant atteint (17 élus présents sur 22), le Comité Syndical a valablement délibéré.
Madame Annick JEANNETEAU est désignée pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

Monsieur le Président ouvre le Comité Syndical à 14h00 en procédant à l'appel des présents.

Monsieur le Président est heureux d'accueillir les nouveaux délégués de la Communauté de Communes Sèvre & Loire.

1 - ADMINISTRATION GENERALE – INSTALLATION DES NOUVEAUX DELEGUES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES SEVRE & LOIRE

Par délibération en date du 24 janvier 2024 et transmise à la Préfecture de Loire-Atlantique en date du 26 janvier 2024, le conseil communautaire de la Communauté de Communes Sèvre & Loire a procédé à la modification de ses représentants auprès du Syndicat Mixte Valor3e.

Sont désormais représentants auprès de Valor3e :

- Xavier RINEAU
- Joël BARAUD
- Jean-Luc GAULTIER
- Gilles MERIODEAU
- Jean-Marc JOUNIER

La Communauté de Communes Sèvre & Loire a ainsi remplacé Christian LUNEAU démissionnaire. Dépassant le seuil de 50 000 habitants, la communauté de communes a également désigné un cinquième délégué comme le prévoient les statuts du syndicat.

Avec la désignation de ces nouveaux délégués, la représentation de la Communauté de Communes Sèvre & Loire est complète et permet au Comité Syndical d'être lui-même au complet.

Les membres du Comité Syndical, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- prennent acte des nouveaux représentants de la Communauté de Communes Sèvre & Loire.

2 - ADMINISTRATION GENERALE - APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA SEANCE DU 25 JANVIER 2024

En application des textes législatifs et notamment le Code Général des Collectivités Territoriales, le procès-verbal de la séance précédente de l'assemblée délibérante est soumis à approbation lors de la séance suivante du Comité Syndical.

La dernière séance en date est celle du jeudi 25 janvier 2024.

Le compte-rendu de cette séance est joint en annexe à la note de synthèse. Si le Comité Syndical souhaite le modifier à la demande d'un ou plusieurs membres, il appartient de procéder à un vote sur ces demandes car seule l'assemblée délibérante dispose de ce pouvoir conformément aux dispositions en vigueur.

Précédemment transmis, le compte-rendu de la séance du 25 janvier 2024 n'a, à ce jour, fait l'objet d'aucune demande de modification.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **d'approuver le compte-rendu de la séance du 25 janvier 2024.**

3 - ADMINISTRATION GENERALE - ATTRIBUTIONS EXERCEES PAR DELEGATION DE L'ORGANE DELIBERANT

Par délibération en date du 24 septembre 2020, le Comité Syndical a délégué à son Président certaines de ses attributions. Cette délégation est basée sur les articles L. 5211-2 et L. 5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Lors de chaque réunion de l'assemblée délibérante, il est rendu compte des décisions prises en application de cette délégation. Cette communication ne donne pas lieu à un vote du Comité Syndical puisque les textes précisent qu'il ne s'agit que de rendre compte des décisions prises par le Président, bénéficiaire de la délégation.

Depuis la séance précédente du 25 janvier 2024, le Président a pris quatre décisions au titre de la délégation donnée par le Comité Syndical :

- Décision n°2024/01 portant acceptation de l'offre présentée par la Société MONNIER pour un prix de 5 630,95 € HT pour la réparation du réseau électrique alimentant la station de traitement des lixiviats de Bourgneuf-en-Mauges
- Décision n°2024/02 portant acceptation de l'offre présentée par la Société ICI pour un prix de 4 221,50 € HT pour la conception la réalisation et l'impression du rapport annuel d'activités 2023
- Décision n°2024/03 portant acceptation de l'offre présentée par la Société COM SON IMAGE pour un prix de 3 300,00 € HT pour la reprise du film de présentation de Bourgneuf-en-Mauges
- Décision n°2024/04 portant acceptation de l'offre présentée par la Société ICI pour un prix de 3 090,00 € HT pour la refonte du site internet de Valor3e

4 – ADMINISTRATION GENERALE – DESIGNATION DE LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES

Suite au renouvellement des délégués de la Communauté de Communes Sèvre & Loire, un membre suppléant de la Commission d'Appel d'Offres a perdu sa qualité puisqu'il n'est plus membre du Comité Syndical. Il est nécessaire de procéder à une nouvelle élection des membres composant la Commission d'Appel d'Offres permanente.

Cette commission, en vertu du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), est présidée de droit par le Président du Syndicat Mixte ou son représentant. Elle est également composée de cinq membres titulaires et de cinq membres suppléants (article L.1411-5 CGCT).

Il appartient à l'assemblée délibérante de désigner ces personnes au scrutin de liste à la représentation proportionnelle, au plus fort reste, sans panachage ni vote préférentiel (article L.1411-3 CGCT) et au scrutin à bulletin secret sauf décision unanime contraire de l'assemblée délibérante (article L.2121-21 CGCT).

Jusqu'à ce jour, la Commission d'Appel d'Offres est composée de :

Membres titulaires

Gilles PITON
Danièle GADAIS
Xavier RINEAU
Annick JEANNETEAU
Christophe PIET

Membres suppléants

Philippe BRETAUDEAU
Christian LUNEAU
Christian LAURENDEAU
Christine DECAENS
Chantal GOURDON

Monsieur le Président demande s'il y a d'autres candidats.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **d'élire à la Commission d'Appel d'Offres les membres ci-dessous conformément à la liste suivante :**
 - **Membres titulaires :**
 - Gilles PITON
 - Danièle GADAIS
 - Xavier RINEAU
 - Annick JEANNETEAU
 - Christophe PIET

- **Membres suppléants :**
 - **Philippe BRETAUDEAU**
 - **Jean-Luc GAULTIER**
 - **Christian LAURENDEAU**
 - **Christine DECAENS**
 - **Chantal GOURDON**

5 – ADMINISTRATION GENERALE – CONSULTATION GROUPEE POUR LA COUVERTURE DU RISQUE PREVOYANCE DES AGENTS

Monsieur le Président rappelle que cette délibération a déjà dû être adoptée dans chacune des structures parce qu'il s'agit d'un regroupement des 5 centres de gestion de la Région Pays-de-la Loire.

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, place la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

Elle introduit notamment une obligation pour ces derniers de mettre en œuvre une participation financière à la couverture du risque Prévoyance de leurs agents à compter du 1er janvier 2025, puis à celle des risques frais de Santé à compter du 1er janvier 2026, ainsi que des niveaux minimums de couverture pour chacun des risques. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu en préciser les modalités.

L'accord collectif national signé le 11 juillet 2023 par l'ensemble des associations représentatives d'employeurs territoriaux et des organisations syndicales représentatives de la fonction publique territoriale vient renforcer les obligations des employeurs et les droits de leurs agents, en instituant notamment la généralisation de l'adhésion obligatoire des agents aux garanties Prévoyance dans le cadre de contrats collectifs conclus par l'employeur au plus tard le 1er janvier 2025.

En premier lieu, le niveau des garanties offertes sera différent. Les contrats collectifs de Prévoyance à adhésion obligatoire devront en effet prévoir un niveau minimum de garantie couvrant tous les agents pour les risques Incapacité Temporaire de Travail et Invalidité à hauteur de 90% de la rémunération annuelle nette (TBI, NBI, RI).

En second lieu, c'est la participation des employeurs publics territoriaux qui change, avec une prise en charge, au minimum à hauteur de 50% des cotisations acquittées par les agents au titre du régime de base à adhésion obligatoire prévu par l'accord collectif national du 11 juillet 2023.

L'enjeu financier n'est donc plus du tout le même pour les collectivités territoriales avec un élargissement de la base des bénéficiaires d'une part, et de la participation unitaire d'autre part. Il est également à noter que le caractère obligatoire de l'adhésion impactera également le régime d'assujettissement social et fiscal de la participation versée par l'employeur et des prestations versées par les assureurs.

En troisième lieu, l'ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 et l'accord collectif national du 11 juillet 2023 renforcent également les obligations des employeurs publics territoriaux en matière de dialogue social, en instituant la mise en œuvre d'un comité paritaire de pilotage et de suivi pour chaque accord collectif conclu.

Les employeurs publics territoriaux doivent donc, à plus ou moins brève échéance, engager d'une part des négociations avec les organisations syndicales et, d'autre part, une procédure de mise en concurrence en conformité avec le code de la commande publique pour sélectionner le ou les organismes assureurs qui couvriront les garanties de prévoyance dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire.

Les dispositions de cet accord collectif national doivent faire l'objet dans les mois à venir de transpositions législatives et réglementaires.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 a également confirmé le rôle d'expertise des Centres de Gestion qui ont désormais l'obligation de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et des établissements publics de leur ressort, des conventions de participation en matière de Santé et de Prévoyance.

Les enjeux sont multiples : santé au travail, attractivité du secteur public, équilibre financier, dialogue social. Le domaine expert qu'est celui de l'assurance des collectivités et de leurs établissements publics en accroît la complexité.

Afin de répondre à l'ensemble de ces enjeux, les cinq centres de gestion des Pays de la Loire ont décidé de placer cette question au cœur du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation et de construire ensemble un cadre de mise en œuvre collectif et sécurisé.

Au regard de ce contexte juridique et technique, compte tenu de la complexité et l'expertise imposées par ce type de dossier, après une analyse approfondie menée depuis le mois de juillet 2023, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire a décidé, avec les 4 autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, d'engager un marché régional afin d'être en mesure de proposer à l'ensemble des employeurs publics de la région une offre performante et adaptée aux différentes problématiques rencontrées en matière de prévoyance, à compter du 1er janvier 2025, puis en santé, à compter du 1er janvier 2026.

Dans cette perspective, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire et les 4 autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire se sont engagés dans une démarche experte et globale, qui offre aux collectivités territoriales et aux établissements publics de leur ressort un accompagnement de haut niveau sur tous les aspects juridiques, fiscaux, sociaux et financiers inhérents à la Protection Sociale Complémentaire.

Ainsi, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire et les 4 autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire piloteront l'ensemble du processus, tant pour ce qui concerne le dialogue social et l'animation de l'instance paritaire régionale, que la définition des garanties, la rédaction du cahier des charges, la conduite des négociations avec les assureurs, l'analyse des offres, la rédaction des projets d'accords collectifs, la mise en place de la gestion des prestations et le suivi et le pilotage des contrats dans le temps, au bénéfice des collectivités territoriales et de leurs établissements publics locaux, ainsi que des agents assurés.

La mutualisation des risques sur un large périmètre permettra de renforcer l'attractivité auprès des organismes d'assurances, mais également de mieux piloter les risques, et par là-même de maîtriser les évolutions tarifaires dans le temps.

Enfin, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire et les 4 autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire sont parmi les tous premiers centres de gestion à initier cette démarche, ce qui constitue un gage de compétitivité pour les collectivités territoriales et établissements publics qui adhéreront à la consultation.

Le conseil d'administration du Centre de Gestion de Maine-et-Loire, délibérera pour permettre la signature d'une convention constitutive de groupement de commandes avec les 4 autres Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire en vue de lancer pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics lui ayant donné mandat, une procédure de mise en concurrence en conformité avec le code de la commande publique pour conclure des conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance.

Cette procédure permettra à tout agent d'un employeur public territorial ayant adhéré aux conventions de participation d'accéder à une offre de garanties d'assurance prévoyance mutualisées et attractives éligibles à la participation financière de son employeur, à effet du 1er janvier 2025.

Afin de pouvoir bénéficier de ce dispositif, il convient de donner mandat préalable au Centre de gestion de Maine-et-Loire afin de mener la mise en concurrence.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- de donner mandat au Centre de Gestion de Maine-et-Loire, membre du groupement de commandes constitué des 5 Centres de Gestion de la région des Pays de la Loire, pour l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau régional en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale,
- de donner mandat au Centre de Gestion de Maine-et-Loire pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion de conventions de participation pour la couverture du risque Prévoyance,
- de mandater Monsieur le Président ou son représentant pour qu'il informe le Centre de Gestion de Maine-et-Loire du choix de l'assemblée délibérante ci-avant,
- de donner pouvoir à Monsieur le Président ou son représentant pour effectuer les démarches nécessaires et à signer tout acte indispensable à la mise en œuvre de cette délibération.

6 – RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Engagé depuis deux années dans son étude sur la définition de la compétence traitement et dans la suite du contrôle de la Chambre Régionale des Comptes, le Syndicat Mixte Valor3e a validé en janvier dernier la nouvelle rédaction de ses statuts.

Pour mettre en place le transfert de compétence résultant de ces nouveaux statuts, il est nécessaire de renforcer l'équipe de Valor3e.

En effet, jusqu'à ce jour le tableau des effectifs est le suivant :

Fonction	Type de poste	Temps de travail	Filière	Cadre d'emploi	Poste pourvu
Directeur(trice)	Emploi permanent	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Technique	Poste relevant du cadre d'emploi des ingénieurs	oui
Responsable Administratif(tive) et Financier(ière)	Emploi permanent	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Administrative	Poste relevant du cadre d'emploi des attachés	oui
Assistant(e) Administrative	Emploi permanent	Temps non complet à 21/35 ^{ième}	Administrative	Poste relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs	oui
Chargé(e) de communication	Emploi permanent	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Administrative	Poste relevant du cadre d'emploi des rédacteurs	oui
Chargé de mission	Emploi contractuel	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Technique	Poste relevant du cadre d'emploi des ingénieurs	non

Le travail quotidien de l'équipe de Valor3e représente 3,6 équivalents temps plein puisqu'un poste n'est pas pourvu.

Le groupe de travail Compétence Traitement a activement préparé la transition avec le soutien du Cabinet d'audit SEMAPHORES pour anticiper les besoins et les tâches à accomplir au niveau de Valor3e pour exercer ces nouvelles missions.

D'une part, il ressort de ce travail qu'il est nécessaire de recruter :

- un(e) agent en charge de l'activité Déchèterie
- un(e) agent en charge de la coordination des déchèteries
- un(e) agent en charge des suivis et de l'observatoire des déchets

D'autre part, il ressort de ce travail qu'il est nécessaire d'augmenter le temps de travail de l'assistante administrative pour prendre en compte les nouvelles factures à payer et les nouveaux titres de recettes à émettre chaque mois.

Pour anticiper les recrutements, il est donc obligatoire de mettre à jour, dès à présent, le tableau des effectifs de Valor3e pour prendre en compte ces futurs emplois nécessaires pour gérer l'accroissement d'activités que va représenter le transfert de la compétence Traitement des flux issus des déchèteries.

Le tableau ci-dessous reprend ainsi les éléments essentiels des postes à ouvrir :

Poste créé	Temps de travail	Equivalent emploi statutaire	Niveau de rémunération	Mode de recrutement
Responsable du Pôle Déchèterie	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Filière technique Catégorie A ou B	Rémunération prévue par l'échelle indiciaire du cadre d'emploi correspondant + Régime Indemnitaires de la collectivité	Emploi statutaire ou (à défaut de candidat répondant aux critères de recherche) emploi contractuel
Agent de coordination des déchèteries	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Filière technique Catégorie B ou C	Rémunération prévue par l'échelle indiciaire du cadre d'emploi correspondant + Régime Indemnitaires de la collectivité	Emploi statutaire ou (à défaut de candidat répondant aux critères de recherche) emploi contractuel
Chargé de mission « Observatoire des déchets »	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Filière technique Catégorie A ou B	Rémunération prévue par l'échelle indiciaire du cadre d'emploi correspondant + Régime Indemnitaires de la collectivité	Emploi contractuel – contrat de projet de 3 ans (<i>article L 332-25 du code général de la fonction publique</i>)
Assistant(e) Administrative	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Filière administrative Catégorie C	Rémunération prévue par l'échelle indiciaire du cadre d'emploi correspondant + Régime Indemnitaires de la collectivité	Emploi statutaire

En cas de recrutement infructueux de fonctionnaire, les fonctions pourront être exercées par un contractuel dans les conditions fixées par le code général de la fonction publique. Il devra dans ce cas justifier d'un diplôme et de l'expérience nécessaire. Dans ce dernier cas, le recrutement serait fait par contrat d'une année.

A côté de ces créations de postes, il sera nécessaire de supprimer le poste d'assistante administrative tel qu'il existe ainsi que le poste de chargé de mission.

Le tableau ci-dessous reprend les postes à supprimer :

Fonction	Type de poste	Temps de travail	Filière	Cadre d'emploi
Assistant(e) Administrative	Emploi permanent	Temps non complet à 21/35 ^{ième}	Administrative	Poste relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs
Chargé de mission	Emploi contractuel	Temps complet à 35/35 ^{ième}	Technique	Poste relevant du cadre d'emploi des ingénieurs

Lorsque les personnes recrutées seront choisies, une mise à jour du tableau des effectifs sera réalisée pour préciser les grades et les filières des personnes qui viendront renforcer l'équipe de Valor3e.

Monsieur le Président explique que ce transfert de compétence entraîne forcément des créations de postes au niveau de Valor3e parce qu'il a été fait le choix de ne transférer aucun des agents des services de chaque EPCI.

Cette hausse globale des dépenses de personnel doit être compensée par une baisse des tonnages à traiter. En effet, le temps libéré au sein de chaque EPCI va permettre d'engager des actions de prévention. Il est donc attendu une baisse des tonnages.

Monsieur le Président rappelle également que ces créations de postes ont été préalablement financées puisque des crédits budgétaires ont été inscrits lors du vote du budget primitif en décembre dernier. Il n'est donc pas prévu une augmentation de tarifs pour financer ces postes durant l'année 2024.

Monsieur le Président explique que différentes dates sont calées pour le jury de recrutement. Il est prévu un second entretien avec le personnel de Valor3e, après une première sélection faite par le Bureau de Valor3e.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- d'approuver le principe de création et de suppression des postes proposés ci-avant,
- de mandater Monsieur le Président ou son représentant pour publier les offres d'emplois correspondants,
- de mandater les membres du Bureau de Valor3e pour assurer les entretiens avec les candidat(e)s sélectionné(e)s,
- d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à effectuer les démarches nécessaires et à signer les documents à intervenir dans ce cadre.

7 – RESSOURCES HUMAINES – CREATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES

Avec le développement de l'équipe et l'arrivée de nouveaux collaborateurs, il est devenu nécessaire de formaliser dans un document synthétique les droits et les devoirs que le personnel doit respecter pour permettre un travail individuel et en équipe qui soit efficace, agréable et optimum.

Jusqu'à ce jour, les règles de fonctionnement ont été transmises oralement à chaque nouvel agent au fur et à mesure des arrivées puisque les règles applicables sont celles déterminées par les textes régissant la fonction publique territoriale. Ne pouvant plus fonctionner de cette manière informelle, il est nécessaire de mettre par écrit dans un document remis à chaque collaborateur du syndicat les règles régissant le fonctionnement des services et des personnels.

Il est donc proposé de mettre en place un règlement intérieur qui précise les éléments suivants :

- L'organisation générale du travail
- La durée du temps de travail
- Les congés annuels
- Le dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail
- Les retards, les absences et sorties pendant le temps de travail
- Les autorisations spéciales d'absence
- Le dispositif Compte Epargne Temps (CET)

Ce document sera complété par la suite avec de nouvelles rubriques telles que les prescriptions relatives à la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, les conditions d'utilisation des véhicules de services, les règles et les éléments de rémunération, ...

Monsieur le Président explique qu'à l'occasion des recrutements, il a été réalisé une remise à plat du fonctionnement de Valor3e.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **d'approuver le projet de Règlement Intérieur de fonctionnement des services,**
- **de solliciter l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de Maine-et-Loire préalablement à son application,**
- **de donner pouvoir à Monsieur le Président ou son représentant pour effectuer les démarches nécessaires et pour signer tout acte indispensable à la mise en œuvre de cette délibération.**

8 – RESSOURCES HUMAINES – MONÉTISATION DES JOURS DEPOSES SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le Compte Epargne Temps (CET) est un dispositif créé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Ce dernier dispose que le CET permet aux agents d'accumuler des droits à congés rémunérés en ne prenant pas annuellement la totalité de ses droits à congés.

Le CET est applicable aux agents titulaires et contractuels de droit public, à temps complet ou à temps incomplet, ayant accompli de manière continue au moins une année de service au sein de la collectivité. Chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne temps qui peut contenir jusqu'à 60 jours de congés cumulés.

Les jours épargnés peuvent être pris sous forme de congés supplémentaires ou monétiser sous forme de primes ou de points retraites pour la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Dans ces deux derniers cas, seuls les jours entre le 16^{ème} et le 60^{ème} sont monétisables sous forme de primes ou de points retraites RAFP.

A ce jour, un arrêté du 28 novembre 2023 a modifié, à compter du 1er janvier 2024, ces montants comme suit :

- Catégorie A : 150 euros brut par jour ou 101 points retraite RAFP
- Catégorie B : 100 euros brut par jour ou 68 points retraite RAFP
- Catégorie C : 83 euros brut par jour ou 56 points retraite RAFP

Monsieur le Président explique que cette délibération est soumise au vote dans le cadre du transfert de compétence et de l'arrivée des nouveaux collaborateurs. Il s'agit de prévoir un dispositif pour anticiper de potentielles futures demandes.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **de valider le principe de la monétisation des jours mis sur un Compte Epargne Temps suivant les conditions réglementaires en vigueur le jour de la demande d'un agent,**
- **d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à payer la dépense correspondante sur les crédits ouverts au chapitre 012 « dépenses de personnel »,**
- **de mandater Monsieur le Président ou son représentant pour effectuer les démarches nécessaires et à signer tout acte indispensable à la mise en œuvre de cette délibération.**

9 – MARCHES PUBLICS – AVENANT AU MARCHE N°2021/12 POUR L'EXPLOITATION DE L'UVÉOR DE BOURGNEUF-EN-MAUGES

Dans le cadre de l'exploitation de l'unité de valorisation énergétique et organique de Bourgneuf-en-Mauges, une partie des refus n'est pas envoyée sur le site de préparation de combustibles solides de récupération de TRIVALIS à Saint-Christophe-du-Ligneron.

Ces refus sont envoyés soit le site d'enfouissement de BOUYER LEROUX à La Séguinière ou le site d'incinération d'ARC EN CIEL 2034 à Couëron via un marché public attribué à GRANDJOUAN SACO (filiale de VEOLIA PROPLETE).

En octobre dernier, l'exploitant du site de Bourgneuf-en-Mauges a réalisé un test sur ces refus en faisant réaliser à ces refus un deuxième passage sur la chaîne d'affinage. Ce test a permis de vérifier l'atteinte de deux objectifs : diminuer le poids final des refus à traiter à l'extérieur et d'augmenter la captation des matières organiques. Les tests ont ainsi permis de réduire le poids des refus de plus de 30% ce qui constitue un très important impact positif sur le plan environnemental.

Sur le plan économique, le repassage des tonnes de refus va nécessiter une modification des tâches à effectuer pour COVED, titulaire du marché d'exploitation, non prévisible au marché n°2021/12. Il est donc nécessaire de passer un avenant prévoyant la réalisation de cette mission complémentaire.

Suite aux échanges et aux offres faites par l'exploitant, cette prestation sera rémunérée au prix de 32€ HT la tonne de refus (valeur au 1^{er} janvier 2024). L'économie en termes de tonnages compense le coût financier nouveau.

Monsieur le Président indique qu'il a été demandé à l'exploitant de mettre en place un système de pesées pour vérifier les tonnages qui seront réellement traités une deuxième fois et facturés.

En termes de montant, Monsieur le Président explique que cela peut représenter une économie d'environ 75 000 € d'ici la fin du marché d'exploitation de l'unité de Bourgneuf-en-Mauges.

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **de valider le principe d'un avenant au marché n°2021/12**
- **d'approuver les conditions essentielles de cet avenant présentées ci-avant,**
- **de donner pouvoir à Monsieur le Président pour signer tout acte indispensable à la mise en œuvre de cette délibération.**

10 – MARCHES PUBLICS – AVENANT AU MARCHÉ N°2023/09 POUR LE TRAITEMENT DES REFUS DE L'UVÉOR DE BOURGNEUF-EN-MAUGES

Depuis le 1^{er} janvier de cette année, le Syndicat Mixte Valor3e a confié le traitement des refus de l'usine de Bourgneuf-en-Mauges qui ne sont pas envoyés à l'unité de préparation de combustibles solides de récupération à l'entreprise GRANDJOUAN SACO (filiale de VEOLIA PROPRETE).

L'offre de cette entreprise se base sur une répartition des tonnages entre différents sites du groupe VEOLIA PROPRETE avec une partie qui est incinérée sur le site d'ARC EN CIEL 2034 et une autre partie qui est utilisée en recouvrement de casiers sur le site de BOUYER LEROUX. Respectivement cela représente 500 tonnes incinérées et 4 500 tonnes en recouvrement de casiers en année pleine. Il est à noter que les tonnages ne sont qu'indicatifs et peuvent donc être inférieurs ou supérieurs aux quantités estimées lors de la consultation.

Le choix fait par l'entreprise est d'avoir distingué les deux types de refus à traiter en incinérant les refus primaires et en utilisant les refus secondaires afin d'optimiser le montant de taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) à payer.

Ayant inscrit cette répartition dans son offre, l'entreprise VEOLIA est aujourd'hui contrainte pour disposer de souplesse face aux tonnages à traiter qui sont, pour le moment, supérieurs aux estimations en raison des difficultés de la mise en service industrielle de l'unité de préparation des combustibles solides de récupération. Cette dernière ne peut accepter tous les tonnages prévus pour l'instant ce qui vient augmenter les tonnages à traiter dans le cadre du marché passé avec GRANDJOUAN SACO.

Pour faciliter l'exécution du marché et les paiements qui en découlent, il est nécessaire de passer un avenant au présent marché pour préciser les stipulations suivantes :

- Les refus primaires peuvent être indistinctement incinérés ou enfouis, à ce titre ils seront assujettis à la TGAP suivant les prix et montants déterminés par les lois de finances de l'Etat
- Les refus secondaires seront systématiquement utilisés en tant que matériaux de recouvrement des casiers d'enfouissement en exploitation, à ce titre ils ne seront pas assujettis à la TGAP
- La TGAP s'appliquera aux tonnages traités suivant les prix et montants déterminés par les lois de finances de l'Etat

Les membres du Comité Syndical décident, à l'unanimité, (22 voix pour - 0 abstention - 0 contre) :

- **de valider le principe d'un avenant au marché n°2023/09,**
- **d'approuver la précision rédactionnelle qu'apporte cet avenant présentée ci-avant,**
- **de donner pouvoir à Monsieur le Président pour signer tout acte indispensable à la mise en œuvre de cette délibération.**

L'ordre du jour étant épuisé,
la séance est close à 15h00.


Le Président,
Cédric VAN VOOREN


La Secrétaire de Séance,
Annick JEANNETEAU

Joël BARAUD	Jean-François BAZIN 	Philippe BRETAUDEAU
Gladys DAVODEAU	Christine DECAENS 	Suzanne DESFORGES
Danièle GADAIS 	Marie-Christine GALY 	Jean-Luc GAULTIER 
Chantal GOURDON	Isabelle HAIE 	Jean-Marc JOUNIER
Christian LAURENDEAU	Gilles MERIODEAU	Agnès PARAGOT 
Christophe PIET 	Lydie PINEAU 	Gilles PITON 
Jean-François RAUD 	Xavier RINEAU 	