



Comité syndical
09 décembre 2021

—◆—
Procès verbal de séance

1- Désignation d'un secrétaire de séance :

M. Fouchon-Lapeyrade est désigné secrétaire de séance par le comité syndical.

2- Procès-verbaux du Comité Syndical

Le procès-verbal du Comité syndical du 07 octobre 2021 est disponible sur l'extranet.

3- Arrêtés et décisions du Président par délégation du Comité Syndical

3.1- Marchés

3.1.1 Marchés notifiés

Pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

3.2- Décisions du Président

Pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE

Rapporteur : M. le Président

4- D2021- 53 – Démission et élection du 8^{ème} vice-président

M. le Président informe les membres de l'assemblée délibérante que M. Jean -Marc DUMOULIN lui a fait part de sa décision de démissionner de ses fonctions de 8^{ème} vice-président de Decoset tout en restant délégué de la communauté de communes de Val Aïgo auprès du syndicat.

Conformément à l'article 2122-15 du code général des collectivités territoriale, un courrier a été adressé au préfet le 8 novembre :

« La démission du maire ou d'un adjoint est adressée au représentant de l'Etat dans le département. Elle est définitive à partir de son acceptation par le représentant de l'Etat dans le département ou, à défaut de cette acceptation, un mois après un nouvel envoi de la démission constatée par lettre recommandée. »

Le préfet a répondu par courrier avoir pris acte de cette décision qui est devenue définitive à compter du 12 novembre 2021 (date de réception de la demande par les services de la préfecture).

Si le conseil décide de remplacer le vice-président, il a le choix entre conserver l'ordre ou le modifier. Ainsi, l'article L 2122-10 du CGCT, transposable aux EPCI, permet au conseil municipal de décider que le nouvel adjoint occupera la même place que son prédécesseur dans l'ordre du tableau :

« Quand il y a lieu, en cas de vacance, de désigner un nouvel adjoint, le conseil municipal peut décider qu'il occupera, dans l'ordre du tableau, le même rang que l'élu qui occupait précédemment le poste devenu vacant ».

M. le Président questionne les membres du comité syndical afin de savoir s'ils souhaitent se présenter pour remplacer le 8^{ème} vice président sortant. M. Maurel propose sa candidature.

Il est procédé aux opérations de vote.

Le Comité Syndical, à la majorité, élit M. Maurel 8^{ème} Vice Président de Decoset.

M. le Président se félicite que tous les EPCI soient ainsi représentés au bureau de Decoset et souligne la présence de l'unité de valorisation énergétique et du centre de tri sur la commune de Bessières.

5- D2021-54 - Modification des délégations d'attribution au Président

M. Le président précise qu'il s'agit d'une demande des services et donne la parole à M. Guyon.

M. Guyon indique qu'en effet plusieurs conventions arrivent à échéance et devront être renouvelées dès 2022 en fonction des agréments en cours des éco-organismes.

Compte-tenu de l'activité croissante du syndicat, afin d'accélérer le processus décisionnel et de gagner en efficacité, il est ainsi proposé au comité syndical de déléguer au Président la possibilité d'approuver et de signer des conventions sans incidence financière avec les éco-organismes.

Le comité syndical, à l'unanimité, autorise M. le Président à approuver et signer les conventions avec les éco-organismes, dès lors que celles-ci sont sans incidence financière.

6- D2021-55 - Présentation du rapport d'activité 2020 de DECOSET (document en annexe)

M. le Président présente le rapport annuel d'activité de Decoset 2022, le fascicule ayant été distribué aux élus avant la séance. Ce document d'information retrace l'activité du syndicat, son organisation, les moyens techniques et financiers mis en œuvre pour assurer la qualité du service public de traitement et de valorisation des déchets.

M. Trautmann s'interroge sur la quantité d'électricité vendue en 2020, et en particulier sur la répartition entre la SETMI et ECONOTRE. Vérification faite en séance, il apparaît en effet que le graphique est erroné, les couleurs de la légende ayant été inversées. Cette erreur sera corrigée dans le document définitif.

Le Comité Syndical approuve le rapport d'activité de l'année 2020 à l'unanimité.

DELEGATIONS DE SERVICE PUBLIC

7- D2021-56 - Présentation annuelle des rapports financiers et techniques des délégataires Suez et Véolia (document en annexe)

M. Le Président mentionne l'incident du silo de l'incinérateur du Mirail à Toulouse survenu lundi 29 novembre, dans la matinée : l'édifice est sous surveillance et a fait l'objet d'opérations de sécurisation. Ainsi, un périmètre de sécurité de 60 mètres autour du silo a été établi avec le concours du SDIS 31.

M. DUMONTIER, représentant la SETMI, précise que des opérations de vidange du silo par le biais d'une société spécialisée de pompage sont réalisées tous les jours.

Même si le risque d'affaissement est maîtrisé, un système de brumisation a été mis en place pour contenir les poussières.

Ces événements soulignent l'urgence de procéder à la reconstruction ou à la réhabilitation de l'usine, rappelle M. le Président.

Les représentants d'Econotre et de la SETMI présentent leur rapport en séance du comité syndical. Tous deux mentionnent la problématique des bonbonnes de protoxyde d'azote qui explosent dans les fours des usines de traitement des déchets, mettant à l'arrêt les installations.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité le rapport annuel du délégataire de la SETMI et le rapport annuel du délégataire d'ECONOTRE.

8- D2021- 57 - ECONOTRE -avenant n°28 à la convention de délégation de service public - centre de tri (document en annexe)

L'avenant N° 28 est annulé.

RESSOURCES HUMAINES

9- D2021-58 - Règlement du télétravail (document en annexe)

Mme Couttenier présente le projet de règlement du télétravail hors du cadre sanitaire.

Le télétravail repose sur un certain nombre de principes :

- Le volontariat (démarche volontaire de l'agent).
- La compatibilité avec l'organisation du service et la continuité du service public.
- La primauté de l'intérêt du service (un retour temporaire sur le site d'affectation peut également être demandé à l'agent en cas d'urgence ou de pic temporaire d'activité nécessitant une présence physique)
- La réversibilité du télétravail (hors circonstances exceptionnelles/crise sanitaire), lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision doit être précédée d'un entretien et motivée.

Les jours télétravaillés peuvent être ponctuels ou fixes. Quelle que soit la modalité et en intégrant les éventuels jours de congés et / ou RTT, les agents devront être au minimum trois jours en présentiel par semaine. La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à deux jours par semaine.

Le télétravail est soumis à l'accord préalable du supérieur hiérarchique qui veillera à l'éligibilité de l'agent.

Peuvent télétravailler uniquement les agents du siège, titulaires exerçant sur un poste permanent ou contractuels disposant d'un contrat d'une durée minimum de 3 mois.

Les missions et objectifs à effectuer en télétravail sont définies au préalable par le supérieur hiérarchique, après échange avec l'agent.

Au niveau de la méthodologie, des groupes de travail, qui se sont réunis deux fois au cours du mois d'octobre, ont échangé sur le projet de règlement et deux fiches info prévention ont été rédigées afin d'inclure la dimension prévention des risques professionnels.

Ces échanges ont été restitués auprès de la direction et des élus par l'intermédiaire d'un représentant désigné au sein du groupe de travail. En outre, le projet de règlement du télétravail a reçu un avis favorable du comité technique et du CHSCT en date du 29 novembre 2021.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve le règlement du télétravail à l'unanimité.

10- D2021-59 - *Nouvel organigramme de Decoset (document en annexe)*

Mme Couttenier propose le projet d'organigramme actualisé de DECOSET. Celui-ci a été rendu nécessaire pour tenir compte des recrutements lancés et faire face aux nombreux enjeux stratégiques.

Il poursuit les objectifs suivants :

- Apporter une simplification structurelle,
- Clarifier les rôles et responsabilités de chaque service et agent,
- Donner une meilleure lisibilité sur les missions des services dans l'organisation en les identifiant par un code couleur
- Préciser leur rattachement hiérarchique, d'identifier les directions et services membres du CODIR qui permettent d'assurer un travail en transversalité de l'ensemble des services de l'établissement,
- Mettre en adéquation l'organigramme avec le projet de RIFSEEP pour déterminer les fonctions occupées par les agents et par conséquent, le montant de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui constitue la part fixe du RIFSEEP, l'IFSE étant axée sur l'appartenance des agents à un groupe de fonctions.
- Présenter en interne (aux agents) comme en externe (partenaires, administrés) l'organisation de Decoset

Au niveau méthodologique, le projet d'organigramme a nécessité des temps de préparation, de réunions et d'échanges à la fois en CODIR et avec les chefs de service.

Par ailleurs, les organisations syndicales et les agents ont été informés le plus tôt possible de ce projet, lors de réunions d'établissement et également lors d'un point d'information en comité technique du 23 septembre 2021.

Le Comité Technique rendu un avis favorable sur le nouvel organigramme le 29 novembre 2021.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le comité syndical approuve à l'unanimité le nouvel organigramme de DECOSET.

11- D2021-60 - *Lignes directrices de gestion de Decoset (document en annexe)*

Mme Couttenier présente aux membres du comité syndical le projet de lignes directrices de gestion.

L'élaboration de lignes directrices doit permettre de :

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Les lignes directrices de gestion portent sur plusieurs axes :

- 1° déterminer la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC).
- 2° fixer des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**. En effet, les CAP n'examineront plus les décisions en matière d'avancement de grade et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021.
- 3° Favoriser, en **matière de recrutement**, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Au vu des échéances imparties et afin de ne pas léser les agents, la priorité a été portée sur la détermination des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. De ce fait, les critères d'avancement de grade sont :

Niveau 1 :

- Respecter l'adéquation grade/fonction/organigramme (fléchage de poste)
- Privilégier la manière de servir : Investissement-motivation
- Privilégier l'ancienneté dans le grade
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle
- Ne pas avoir bénéficié d'un précédent avancement depuis 2 ans

Niveau 2 :

- Privilégier l'effort d'avoir passé un examen professionnel ou un concours avec admissibilité et le nombre de fois tenté.
- Prendre en compte l'âge de départ à la retraite (6 mois avant)

D'autres axes de travail seront déterminés dès l'année 2022 afin de compléter la politique des ressources humaines dans différents domaines (plan de formation, actualisation du document unique, animation d'un réseau d'assistants de prévention, etc.).

Les lignes directrices de gestion ont reçu un avis favorable du comité technique du 29 novembre 2021.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve les lignes directrices de gestion de Decoset à l'unanimité.

12- D2021-61 - Plan d'action actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Mme Couttenier présente les modalités du plan d'action en faveur de l'égalité femmes/hommes.

Compte tenu des dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines à traiter au dernier trimestre de l'année 2021, il n'a pas été possible de travailler collectivement avec les agents et responsables de service sur un plan d'actions complets et partagés.

Ce travail de co élaboration va être engagé au tout début de l'année 2022. Le plan présenté aujourd'hui constitue donc une première étape, nécessairement parcellaire visant à répondre le plus rapidement possible aux obligations réglementaires.

- o **Etat des lieux de la situation :**

Le RIFSEEP adopté en décembre 2020 et modifié par délibération D2021-64 du 9 décembre 2021 prévoit un montant du RIFSEEP équivalent, aussi bien au niveau de l'IFSE que du CIA, pour tous les agents occupant des fonctions comparables. Bien évidemment, ces montants ne font pas de différences entre genres.

Le traitement perçu dépend du grade et des échelons détenus par chaque agent quel que soit leur genre.

Aujourd'hui le CODIR est composé de 5 personnes, un directeur général des services, deux directeurs et deux chefs de service. Au niveau des directeurs, la parité est atteinte avec une directrice des services administratifs et un directeur des services techniques.

En ce qui concerne les chefs de service, la répartition par genre est la suivante :

- Femmes = 5
- Hommes = 7

Il convient de noter que les derniers recrutements de chefs de service ont conduit au recrutement de cadres féminins

- Chef du service incinération
- Chef du service tri
- Chef du service affaires juridiques et DSP

Un cadre masculin a été recruté en tant que chef de service.

Un certain nombre de groupes de travail internes ont été mis en place au dernier trimestre 2021 pour co élaborer avec les agents le règlement du télétravail et du temps de travail. Les groupes de travail ont été constitués pour assurer une participation tant d'agents masculins que d'agents féminins. La composition de ces groupes de travail était paritaire ou majoritairement féminins.

Ces éléments soulignent la prise en compte par Decoset des enjeux liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

○ **Axes de travail et actions envisagés :**

Les axes de travail envisagés sont les suivants

- Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes

Pour chacun des axes, les un certains nombre d'actions peuvent être envisagées telles que :

- Garantir l'accès des femmes à tous les emplois ouverts
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et vie familiale
- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement et les agissements sexistes
- Des actions de formation
- Mettre en œuvre une communication spécifique

Comme précisé plus avant, ce plan d'action sera amendé en 2022 pour intégrer le travail collaboratif à conduire avec les agents et encadrants et présenter ces propositions aux instances paritaires CT et CHSCT ou du Comité social unique.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve ce plan d'action en faveur de l'égalité femmes / hommes à l'unanimité.

13- D2021-62 - Création d'un poste de directeur général des services (DGS) pour une strate de 40 000 à 80 000 habitants

Mme Couttenier précise que, au regard des différents textes applicables, l'assimilation démographique d'un établissement public d'un syndicat mixte fermé comme DECOSET à une commune s'examine au regard de critères cumulatifs tels que les compétences, l'importance du budget et le nombre et la qualification des agents à encadrer.

Or, de nombreux arguments permettent à DECOSET de bénéficier d'une assimilation à une commune de 40 000 à 80.000 habitants.

Le principe de cette assimilation a ainsi été retenu par courrier du préfet en date du 05 juillet 2021, compte-tenu :

- Du périmètre d'intervention (plus d'un million d'habitants)
- De la montée en puissance des activités de Decoset conjuguée au renforcement des moyens
- De la nécessité de renforcer la capacité d'ingénierie et de pilotage dans la perspective de la définition et de la mise en œuvre du futur plan annuel d'investissement
- De la nature et de la diversité des missions qui intègrent les politiques publiques de développement durable (économie circulaire, diminution des déchets, valorisation énergétique)

Par conséquent, le comité syndical a entériné l'assimilation de Decoset à une strate de 40 000 à 80 000 habitants par délibération du 07 octobre 2021.

Dès lors, il convient de créer un emploi fonctionnel de DGS à temps complet pour une strate de 40 000 à 80 000 habitants.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve la création d'un poste fonctionnel de DGS à temps complet pour une strate de 40 000 à 80 000 habitants à l'unanimité

14- D2021-63 - Création d'un poste d'ingénieur en chef hors classe

Mme Couttenier ajoute que pour permettre le recrutement par voie de mutation du DGS, il est nécessaire de créer un poste d'ingénieur en chef hors classe.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi d'ingénieur en chef hors classe à temps complet pour exercer les fonctions de DGS pour une strate de 40 000 à 80 000 habitants

15- D2021-64 - Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Mme Couttenier indique que l'actualisation du RIFSEEP mis en place par délibération du 16 décembre 2020 a pour objectif de tenir compte du RIFSEEP afférent aux agents transférés de Toulouse Métropole à la date du 1^{er} janvier 2021 et d'assurer une équité de traitement avec les agents recrutés par Décoset.

Mme Couttenier donne la parole à Mme Piger, qui présente les nouvelles modalités d'application du RIFSEEP actualisé. Celui-ci fut construit en recherchant une cohérence dans les rémunérations et une amélioration de la rémunération des bas salaires. L'organigramme fonctionnel fait également apparaître les groupes de fonction (tous les outils RH sont cohérents entre eux).

Par ailleurs, l'application de ces sujétions spécifiques n'entraîne pas de dépassement des plafonds réglementaires conformément au tableau figurant **en annexe**. En effet, conformément à la réglementation et à l'obligation de respecter les plafonds applicables aux agents de l'Etat (principe de parité), les sujétions spécifiques n'entraînent pas de dépassement de ces montants. Un tableau, joint en annexe, fixant le nombre maximal de samedi et de dimanches travaillés permet de vérifier que ce principe est bien respecté.

Etant donné la nécessité de respecter les plafonds applicables aux agents de l'Etat en raison du principe de parité, un tableau fixant un nombre maximal de samedi et de dimanches, transmis en annexe, permet de vérifier que ce principe est bien respecté.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité le nouveau RIFSEEP.

16- D2021-65 - Règlement du temps de travail de Decoset (document en annexe)

Mme Couttenier propose aux membres de l'assemblée le nouveau règlement en matière d'organisation du temps de travail de DECOSET. Celui-ci a pour objectif de

- Se mettre en conformité par rapport à la réglementation applicable au temps de travail notamment à la suite de la publication de la loi de transformation de la fonction publique et imposant la réalisation d'un temps de travail effectif de 1607 heures.
- Permettre de répondre prioritairement aux impératifs de service public (principes de continuité, adaptabilité et permanence) tout en permettant aux agents de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- Garantir l'équité entre les agents et les services de Decoset, quelles que soient leurs origines professionnelles (déjà personnels de l'établissement public, nouveaux recrutés ou transférés par Toulouse Métropole).

Il intègre également les dispositions relatives au compte épargne temps et aux autorisations spéciales d'absence.

Aujourd'hui, les agents de Decoset, en fonction de leurs fonctions connaissent des situations différentes au regard du temps de travail :

- Agents du siège : **7h45 quotidien, 33 jours de congés et 26 jours ARTT**
- Agents transférés de Toulouse métropole : **7h quotidien, 34 jours de congés**
- Agents d'encadrement transférés de Toulouse Métropole : **7h24 quotidien, 34 jours de congés et 12 ARTT**

Mme Couttenier rappelle qu'une erreur s'était glissée dans le tableau envoyé aux membres de l'assemblée, cette dernière ayant été rectifiée à l'occasion d'un nouvel envoi.

Il est proposé de profiter de l'adoption de ce règlement du temps de travail pour assurer une équité entre les personnels sans remettre en cause les avantages acquis. En revanche, règlementairement, une répartition différente devra être effectuée au niveau des ARTT pour tenir compte de la réglementation applicable.

Cet état des lieux souligne par ailleurs qu'aujourd'hui, les agents de Decoset n'effectuent pas 1607 heures de travail effectif ce qui induit un indispensable ajustement des horaires quotidiens.

Pour mémoire, la réglementation a fixé le volume horaire de 1607 h en procédant de la façon suivante :

- jours de l'année = 365 j
- repos hebdomadaires = 104 j

- jours fériés (moyenne) = 8 j (3 fixes 5 variables)
- jours de congés annuels = 25 j
- nombre de jours travaillés = 228j
- temps de travail légal = 228 x 7h = 1600h
- jour de solidarité = +7h
- **total à effectuer = 1607h**

En fonction des nécessités de service, il est proposé d'instituer d'une à trois organisations du temps de travail aboutissant toutes au strict respect des 1607h de travail effectif annuel.

- **Cas n° 1 : agents du siège :**
 - 8h19 mn par jour - 60 jours non travaillés (25 jours + 35 jours récup)
- **Cas n° 2 : agents de maîtrise (transfert Toulouse Métropole) :**
 - 7h46 mn par jour – 46 jours non travaillés (25 jours + 21 jours récup))
- **Cas n° 3 : agents d'accueil des déchetteries**
 - 7h20 mn par jour – 34 jours non travaillés (25 jours + 9 jours récup)

Ces horaires peuvent donner lieu à une augmentation du temps de travail quotidien ou pour les agents d'accueil et de maîtrise à des réflexions sur l'extension des ouvertures d'équipements.

Deux modes d'organisation semblent possibles pour déterminer les horaires quotidiens de travail

- Des horaires identiques pour tous les agents (en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent)
- Des plages horaires fixées par service en lien avec le supérieur hiérarchique et en fonction des nécessités de service mais identiques chaque jour afin d'en faciliter la gestion.

Ces différentes possibilités ont été discutées au sein de groupes de travail, avec les agents et les représentants du personnel.

A l'issue de ces discussions, la solution suivante a été proposée.

- Agents du siège : une plage horaire par service à l'intérieur de laquelle chaque agent, en lien avec son supérieur hiérarchique et en fonction des nécessités de service, définit ses horaires pour l'année. L'amplitude horaire situe obligatoirement entre 7 h 30 et 8 h 45 avec un départ après 16 h 34 en tenant compte d'une pause méridienne minimale de 45 minutes.

Les agents d'accueil du siège ont des horaires fixes en raison des nécessités de service.

- Agents d'encadrement transférés TM : horaires fixés en lien avec le supérieur hiérarchique et en fonction des nécessités de service dans une plage horaire comprise entre 7 h 30 et 8 h 45 avec un départ après 16 h 01
- Agents transférés TM : horaires fixes

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité le règlement du temps de travail de Decoset

17- D2021-66 - Document unique et plan d'action de Decoset (document en annexe)

Mme Couttenier présente le projet de document unique de DECOSET.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de la collectivité ou de l'établissement public.

Le travail de réalisation du document unique se décline en plusieurs étapes :

1. Partir d'un document de base réalisé à partir d'informations documentaires (fiches métier, supports réglementaires, document unique des agents transférés de Toulouse Métropole) et des réunions avec les chefs de service.
2. Groupe de travail : Il sera chargé de réaliser le travail d'identification et de classification des risques retenus, et de proposer des actions – il sera composé des assistants de préventions préalablement nommés, des membres du CHSCT, d'un représentant du service RH,
3. Comité de pilotage composé du directeur des services techniques, du directeur général des services et de la directrice des services administratifs, d'un représentant du service RH.

Le présent document unique est construit à partir de la première étape, par conséquent, il sera complété et révisé annuellement en lien avec les assistants de prévention, les membres du CHSCT et le service RH.

Lors du CHSCT du 29 novembre 2021, la lettre de cadrage des assistants de préventions qui vont pouvoir travailler sur le document unique a été approuvée. En outre, le projet de document unique et de plan d'action a reçu un avis favorable lors de ce CHSCT.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité le document unique et le plan d'action de Decoset

18- D2021-67 - Remboursement des frais de déplacements des intervenants extérieurs et experts

Mme Couttenier indique que des experts et des intervenants extérieurs peuvent être amenés à participer aux commissions, conseils, et autres organismes consultatifs et apporter de manière générale leur concours à Decoset, notamment dans le cadre de la future concertation préalable liée au projet de rénovation ou de reconstruction de la Setmi.

De ce fait, certains d'entre eux engagent des frais de transport, de repas ou de logement.

Dès lors, il convient qu'ils puissent être remboursés des frais qu'ils sont appelés à engager pour se rendre aux convocations de Decoset dans les conditions fixées par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 pour les déplacements temporaires.

Les conditions suivantes sont à respecter en cas de transports en commun :

Remboursement du tarif le plus économique (2^{ème} classe pour le train et pour l'avion) et intégrera des éventuels frais annexes (métro, bus, stationnement ...) sur présentation de justificatifs

L'utilisation d'un véhicule de location devra être expressément autorisée par l'autorité territoriale par décision préalable au déplacement de l'intervenant

Le remboursement des frais kilométriques, d'hébergement et de repas sont effectués dans la limite du plafond autorisé et selon les conditions définies par la collectivité (présentation de justificatifs, notamment d'une attestation de non prise en charge par l'employeur).

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve le remboursement des frais de transport et de séjour dans les conditions énoncées ci-dessus à l'unanimité.

FINANCES

19- D2021-68 - Adoption des tarifs de la déchetterie professionnelle et de la plateforme de compostage

M. Bertorello précise que les tarifs 2022 de la déchetterie professionnelle et de la plateforme de compostage restent inchangés. Un travail plus précis est en cours, passant notamment par un benchmark préalable, afin de définir de nouveaux tarifs.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve ces tarifs à l'unanimité.

20- D2021-69 - Fixation des durées d'amortissement

M. Bertorello précise que les durées d'amortissements ainsi proposées ont été travaillées en lien avec la trésorerie.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité les durées d'amortissement fixées à compter des biens acquis au 1^{er} janvier 2021 et dont l'amortissement débutera en 2022 et fixe le seuil d'amortissement des biens de faible valeur à 500 € HT.

Le Comité syndical approuve également à l'unanimité les durées d'amortissement des biens transférés par Toulouse Métropole au vu des durées définies en repartant des valeurs nettes comptables au 01/01/2021 selon le procès-verbal de mise à disposition

21-D2021-70 - Ouverture anticipée des crédits d'investissement pour 2022 en l'attente du vote du budget

M. Berorello présente les modalités d'ouverture anticipée des crédits d'investissement. Celles-ci n'appellent pas de questions de la part des membres de l'assemblée d'délibérante.

Le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans les limites du tableau présenté.

22-D2021-71 - Modification des autorisations de programme et crédits de paiements pour les agrandissements de déchèteries

M. Bertorello indique que sur les quatre projets d'agrandissement déchèteries, seul celui relatif à la déchèterie de L'Union arrivera à son terme en 2021.

Les trois autres projets d'agrandissement de déchèteries, à savoir Cornebarrieu, Fronton et Garidech, initialement prévus sur deux ans, et prolongés d'une année en 2020, ne pourront pas se terminer en 2021.

En effet, sur les deux premières déchèteries, une modification du permis de construire n'a pas permis de commencer les travaux cette année. Ceux-ci se dérouleront sur 2022 et 2023, il est donc prévu de prolonger l'autorisation de programme sur 2 ans.

Sur la déchèterie de Garidech, les travaux se dérouleront sur l'année 2022, il est donc prévu de prolonger l'autorisation de programme sur 1 an.

Par ailleurs, des révisions à la hausse de enveloppes financières concernant les travaux sur Fronton et Garidech seront à prévoir.

Considérant dès lors qu'il convient par conséquent d'ajuster la ventilation des crédits de paiement, de la façon suivante :

Libellé	Durée initiale de l'AP	Prolongation de l'AP	Montant de l'AP en 2020	Montant actualisé en 2021	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021	CP 2022	CP 2023
Agrandissement Déchèterie Cornebarrieu	3 ans	2 ans	583 304,55 €	583 304,55 €	1 666,67 €	30 951,82 €	13 505,12 €	322 308,56 €	214 872,38 €
Agrandissement Déchèterie Fronton	3 ans	2 ans	649 044,26 €	655 018,94 €	6 095,00 €	7 583,45 €	11 099,18 €	378 144,79 €	252 096,52 €
Agrandissement Déchèterie Garidech	3 ans	1 an	411 053,40 €	425 515,38 €	- €	8 241,23 €	7 010,87 €	410 263,28 €	

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve la modification des autorisations de programme et les crédits de paiement ainsi que le nouveau calendrier des crédits de paiement synthétisé dans le tableau présenté à l'unanimité et autorise Monsieur le Président à liquider et mandater les dépenses à hauteur des crédits inscrits pour les années 2020 et 2021.

23 -D2021-72 - Admission en non-valeur

M. Bertorello précise que les dispositions prises lors de l'admission en non-valeur par l'Assemblée Délibérante ont uniquement pour objet de faire disparaître de la comptabilité la créance irrécouvrable, pour un montant de 338,00 € TTC.

Le Comité Syndical approuve l'admission en non-valeur du titre n° 93 émis sur l'exercice 2016 pour un montant restant dû de 338,00 € TTC, correspondant à la liste des produits irrécouvrables n° 4670020312 dressée par le comptable public à la date du 7 septembre 2021.

24-D2021-73 - Décision modificative n° 2021-03

M. Bertorello mentionne l'insuffisance des crédits prévisionnels en section d'investissement ce qui nous contraint à apporter des modifications au Budget Primitif 2021 :

- Lancement d'un marché Subséquent de l'Accord cadre Expertise technique pour les travaux sur l'usine de la SETMI pour un montant prévisionnel de 90 000,00 €
- Travaux de clôture autour de la déchèterie d'Atlanta afin de sécuriser l'accès pour un montant prévisionnel de 85 000,00 €
- Acquisition d'un chariot élévateur sur la station de transfert de Daturas pour un montant prévisionnel de 40 000,00 €
- Fin des travaux sur la déchèterie de L'Union pour un montant de 12 000,00 €. Cette enveloppe est ajoutée sur cette décision modificative pour régulariser des frais d'études engagés au début des

travaux mais non intégrées sur l'AP/CP. Ces crédits manquent sur l'opération budgétaire pour payer les derniers soldes.

Un virement de crédits de 227 000,00 € depuis l'opération 23 « Déchèterie Nord », où aucun investissement n'est à prévoir en 2021, permettra de couvrir ces dépenses.

Par conséquent, il convient d'adopter la décision modificative suivante sur la section d'investissement :

SYNDICAT MIXTE DECOSET - BUDGET			DM n°3 exercice 2021	
Désignation	Dépenses		Recettes	
	Diminution de crédits	Augmentation de crédits	Diminution de crédits	Augmentation de crédits
INVESTISSEMENT				
OPERATION 23 - DECHETERIE NORD - C/2111	227 000,00 €			
OPERATION 13 - MODERNISATION SETMI - C/2031		90 000,00 €		
OPERATION 3104 - AGRANDISSEMENT DECH L'UNION - C/21318		12 000,00 €		
OPERATION 3022 - ACQUISITIONS D'EQUIPEMENTS STD C/2182		40 000,00 €		
OPERATION 3014 - ACQUISITIONS D'EQUIPEMENTS ATLANTA - C/21735		85 000,00 €		
TOTAL INVESTISSEMENT	227 000,00 €	227 000,00 €	- €	- €
TOTAL GENERAL		- €		- €

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve la décision modificative D 2021-38 équilibrée en recettes et dépenses à l'unanimité.

MARCHES PUBLICS

25- D2021-74 - Modification de la procédure de concours relative à la réhabilitation du Hall 9

M. Le Président donne la parole à M. Mellac qui présente l'objet de la modification de la procédure de concours.

M. Mellac indique que le programme du concours comportait initialement une déchèterie urbaine indoor, une zone de déchets verts extérieur, l'aménagement et la réhabilitation pour pouvoir accueillir du public ainsi que l'aménagement des espaces extérieurs.

Or, la zone de déchets verts extérieur n'est plus incluse dans le programme, ce qui a pour effet de porter le montant estimatif des travaux à 4 000 000€ HT au lieu de 4 300 000€ HT et de modifier certains éléments de maîtrise d'œuvre qui seront confiés au lauréat du concours.

Afin de mener à bien cette procédure, il sera également proposé d'ajouter un membre à voix consultative à la liste définie par la délibération D2021-47 (le ou un représentant de l'architecte des bâtiments de France). Il convient dès lors d'acter ces modifications à la procédure de concours prise par délibération D2021- 47 du 7 octobre 2021.

M. Fouchou-Lapeyrade souligne la nécessité de disposer d'un lieu pour les déchets verts de la population en déchetterie urbaine.

M. Mellac précise qu'un aménagement d'une zone pour les déchets verts est bien prévu mais décorrélée de la phase concours.

Le comité syndical approuve à l'unanimité le programme de l'opération de réhabilitation du hall 9 du parc des expositions en déchèterie urbaine, et l'enveloppe prévisionnelle des travaux de 4 000 000 € HT et la composition du jury de concours de maîtrise d'œuvre

Enfin, dans un souci d'accélération et de facilitation du processus décisionnel, le Comité syndical autorise M. le Président, après avis du jury, à désigner le lauréat du concours et à conduire la négociation avec le lauréat désigné

26- D2021-75 - Convention avec la Remixerie pour la déchetterie de Blagnac (document annexé)

M. le Président présente le projet de convention avec la Remixerie. M. Lambert indique que dans le cadre du projet de « Territoire Zéro Déchet, Zéro Gaspillage », Decoset a décidé de prendre en charge le choix et le suivi des acteurs du réemploi qui seront amenés à récupérer, dans les déchèteries, les objets devant être réemployés et de conclure avec eux et les exploitants des déchèteries des conventions réglant les conditions du réemploi (identification des co-contractants, nature des objets admis, conditions relatives à l'accès au local et à l'orientation des usagers, conditions d'admission et de stockage des objets, conditions d'enlèvement et de pesage des objets, rétribution des acteurs du réemploi, formation du personnel de l'exploitant, date d'effet, durée et conditions de résiliation des conventions).

La convention définit un cadre général relatif aux conditions et aux modalités de son intervention sur les déchèteries et est accompagnée d'une convention particulière qui apporte des précisions et fixe les conditions de réception, de stockage et d'enlèvement des objets.

La convention prévoit le déploiement d'un conteneur dédié au réemploi par Decoset et la collecte sur la déchèterie de Blagnac des objets de réemploi par la Remixerie.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité la convention avec la Remixerie pour la déchetterie de Blagnac

27- D2021-76 - Bail avec le syndicat Mixte SAGe pour la déchetterie de Cugnaux

M. le Président explique que le bail pour la déchetterie de Cugnaux arrive à son terme et doit être renouvelé afin de permettre la continuité de service dans conditions suivantes :

- La désignation du bien :

Zone de réception, tri, stockage et gardiennage, zone de stockage des bennes de collecte, divers matériels et équipements.

- La durée :

Effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, soit une durée d'1 an.

- Le prix :

Soit 29 380,08 €

- Et diverses dispositions liées au bail locatif.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité le bail de la déchetterie établi par le SIVOM SAG^e, Le Bailleur, au profit de Decoset, le Preneur et autorise Monsieur le Président à signer ce document et tous les actes et afférents à ce dossier

28-D2021-77 - Acquisition de la propriété située 173 rue des Fontaines à Toulouse

M. Le Président présente le projet d'acquisition de la propriété située 173 rue des Fontaines qui permet de répondre parfaitement aux attentes de DECOSET pour créer un Eco Point de Quartier. Il s'agit d'une petite maison d'habitation de 70 m² habitables environ avec jardin.

Toulouse Métropole ne peut déléguer son droit de préemption urbain à Decoset mais peut revendre un bien préempté à Decoset.

Le prix de vente est de 235 000 €, auquel il convient d'ajouter 15 400€ de frais d'agence, le prorata de la taxe foncière ainsi que 800€ de frais facturés par l'EPFL.

Il n'y a pas de questions de la part des membres de l'assemblée délibérante.

Le Comité Syndical approuve à l'unanimité l'acquisition de ce bien et autorise Monsieur le Président à engager le syndicat mixte DECOSET à racheter à Toulouse métropole les biens préemptés pour la réalisation des équipements énoncés ci-dessus.

29- Questions diverses

M. MOIGN sollicite, compte-tenu des investissements à venir, la transmission d'une prospective financière. M. Guyon indique qu'effectivement une prospective est à disposition des élus et la communique en séance.

Les documents complémentaires sont consultables sur l'extranet ou au siège du Syndicat et/ou communicables par courriel sur demande adressée à contact@decoset.fr

Table des matières

Comité syndical	1
1- Désignation d'un secrétaire de séance	1
2- Procès-verbaux du Comité Syndical.....	1
3- Arrêtés et décisions du Président par délégation du Comité Syndical	1
3.1- Marchés	1
3.1.1 Marchés notifiés	1
3.2- Décisions du Président	1
INSTITUTIONS ET VIE POLITIQUE	1
4- D2021- 53 – Démission et élection du 8 ^{ème} vice-président	1
5- D2021-54 - Modification des délégations d'attribution au Président	2
6- D2021-55 - Présentation du rapport d'activité 2020 de DECOSET (document en annexe)	2
7- D2021-56 - Présentation annuelle des rapports financiers et techniques des délégataires Suez et Véolia (document en annexe)	2
8- D2021- 57 - ECONOTRE -avenant n°28 à la convention de délégation de service public - centre de tri (document en annexe)	3
9- D2021-58 - Règlement du télétravail (document en annexe).....	3
10- D2021-59 - Nouvel organigramme de Decoset (document en annexe).....	4
11- D2021-60 - Lignes directrices de gestion de Decoset (document en annexe).....	4
12- D2021-61 - Plan d'action actions en faveur de l'égalité femmes/hommes	5
13- D2021-62 - Création d'un poste de directeur général des services (DGS) pour une strate de 40 000 à 80 000 habitants	7
14- D2021-63 - Création d'un poste d'ingénieur en chef hors classe	7
15- D2021-64 - Actualisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	7
16- D2021-65 - Règlement du temps de travail de Decoset (document en annexe).....	8
17- D2021-66 - Document unique et plan d'action de Decoset (document en annexe)	9
18- D2021-67 - Remboursement des frais de déplacements des intervenants extérieurs et experts	10
19- D2021-68 - Adoption des tarifs de la déchetterie professionnelle et de la plateforme de compostage .	11
20- D2021-69 - Fixation des durées d'amortissement	11
21-D2021-70 - Ouverture anticipée des crédits d'investissement pour 2022 en l'attente du vote du budget	11
23 -D2021-72 - Admission en non-valeur	12
24-D2021-73 - Décision modificative n° 2021-03.....	12
25- D2021-74 - Modification de la procédure de concours relative à la réhabilitation du Hall 9.....	13
26- D2021-75 - Convention avec la Remixerie pour la déchetterie de Blagnac (document annexé)	14
27- D2021-76 - Bail avec le syndicat Mixte SAGe pour la déchetterie de Cugnaux.....	14
28-D2021-77 - Acquisition de la propriété située 173 rue des Fontaines à Toulouse	15
29- Questions diverses.....	15

Les délégués,

MES. COUTTENIER

GIBERT

MAGDO

MOURGUE

OUSMANE

URSULE

MM. AURY

BERTORELLO

BOUCHE

CAPEL

CHOLLET

ESPIC

FOUCHOU-LAPEYRADE

JOP

MANERO

MAUREL

MOIGN

NORMAND

PERE

SAVIGNY

TRAUTMANN