

COMITE SYNDICAL RECONVOQUE

13 DECEMBRE 2022 - 10H30

PROCES VERBAL

Nombre de membres 105			Le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du 6 décembre deux mille vingt-deux, une nouvelle convocation du comité syndical a été faite le 7 décembre deux mille vingt-deux, en vertu de l'article 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales L'an deux mille vingt-deux, le treize décembre, à dix heures et trente minutes, le Comité Syndical régulièrement convoqué, s'est réuni dans les locaux du SYVADEC situé dans la zone artisanale, à Corte sous la présidence de Monsieur Don-Georges GIANNI, Président de séance. Monsieur Xavier POLI a été désigné secrétaire de séance. S'agissant d'une re convocation, le Comité peut valablement délibérer.
En exercice	Présents	Votants	
104	17	24	
Présents :			GIANNI Don-Georges, POLI Xavier, FERRANDI Etienne, MICHELETTI Vincent, GIFFON Jean-Baptiste, GIORDANI Jean-Pierre, BERNARDI François, SOTTY Marie-Laurence, MARCHETTI Etienne, LACOMBE Xavier, NEGRONI Jérôme, SAVELLI Pierre, VIVONI Ange-Pierre, GRAZIANI Frédéric, MAURIZI Pancrace, BONARDI Jean-Paul, EMANUELLI Paul-Jean
Pouvoirs :			MARIOTTI Marie-Thérèse donne procuration à GIANNI Don-Georges, POZZO DI BORGIO Louis donne procuration à SAVELLI Pierre, MINICONI Ange-Pascal donne procuration à FERRANDI Etienne, SARROLA Alexandre donne procuration à SOTTY Marie-Laurence, BACCI Christian donne procuration à BERNARDI François, CORTICCHIATO Caroline donne procuration à BONARDI Jean-Paul, PUGLIESI Pierre donne procuration à MICHELETTI Vincent
Absents :			MATTEI Jean-François, MARCHETTI François-Marie, BRUZI Benoît, MARCANGELI Laurent, LEONARDI Jean-Charles, CICCADA Vincent, GUIDONI Pierre, PERFETTINI Martine, MILANI Jean-Louis, LINALE Serge, PERETTI Philippe, PELLEGRINI Leslie, TIERI Paul, SIMONI Pierre-Baptiste, ROMITI Gérard, FRANCHI Horace, PADOVANI Jean-Jacques, BATTESTI Gilles, POLIFRONI Bruno, LACAVE Mattea, GIAMARCHI Marie-Dominique, GONZALEZ COLOMBANI Carulina, FAGGIANELLI François, PASQUALAGGI Jean-Marie, VINCILEONI Antoine-Mathieu, MONDOLONI Christophe, VANNUCCI Stéphane, FRAU David, COMBETTE Christelle, CIAVAGLINI Joëlle, COLONNA D'ISTRIA Jeanne-Andrée, SUSINI Jean, KERVELLA Philippe, OTTAVY Nicole, OTTAVY-SARROLA Rose-Marie, SBRAGGIA Stéphane, VOGLIMACCI Charles-Noël, ADORNI Roméo, COLOMBANI Paul-André, DE PERETTI Don-Napoléon, BARTHELEMY Roxane, SEITE Jean-Marie, ACQUAVIVA François-Xavier, VUILLAMIER Jean-Marcel, FANTOZZI Jean-Michel, GAMBOTTI Alexandre, BELLINI Pierre-François, MURACCIOLI Jean-Jacques, SINDALI Philippe, FRANCESCHINI Christiane, NICOLAI Marc-Antoine, CIMIGNANI Marie-Flora, BERLINGHI François, MORTINI Lionel, SAULI Joseph, ANTONELLI Jean-Toussaint, CANANZI Ange, DOMINICI Jean, PASQUALI Gabriel, GIABICONI Jean-Charles, RAO Frédéric, GALETTI Joseph, TERRIGHI Charlotte, COSTA Paul, FONDACCI DE PAOLI Jean-Claude, ALBERTINI Pierre-François, LECCIA Pascal, BARTOLI Paul-Marie, ISTRIA Patrice, PERENEY Jean, POMPONI Paul-François, CHIAPPINI Charles, STROMBONI Jeanne, SUSINI Grégory, CESARI Etienne, LOPEZ Denis, SIMONI Géraldine, SERRA Jean-Marc, QUILICHINI Paul, LUCCHINI Félicien.



Le secrétaire de séance a établi le présent procès-verbal.

L'ordre du jour de la séance joint à la convocation envoyé le 07 décembre est rappelé ci-après :

Rapporteur	Objet	N°	Nature
M. GIANNI	Approbation du Procès-Verbal du Comité syndical du 13 octobre 2022	1	Administration Générale
M. GIANNI	Compte rendu des décisions prises par le Bureau et le Président conformément à l'article 5211-10 du CGCT	2	Administration Générale
M. GIANNI	Mise à jour des orientations stratégiques 2021-2026	3	Administration Générale
M. GIANNI	Mise à jour des indicateurs stratégiques 2021-2026	4	Administration Générale
M. GIANNI	Bilan du plan d'actions 2022 et adoption du plan d'actions 2023	5	Administration Générale
M. POLI	Rapport d'orientations budgétaires 2023	6	Finances
M. POLI	Ouverture anticipée des crédits	7	Finances
M. LACOMBE	Actualisation du PPI	8	PPI et Prospective financière
M. GIFFON	Précisions modalités de paiement d'accès des professionnels en recyclerie	9	Recyclerie
M. GIANNI	Plan de formation 2023 -2026	10	Ressources Humaines
M. GIANNI	Modification du tableau des effectifs	11	Ressources Humaines
M. GIANNI	Evolution des modalités d'aménagement du temps de travail	12	Ressources Humaines
M. GIANNI	Planning prévisionnel 2023	13	Point d'information

Ouverture de la réunion du Comité Syndical : 10h30

1. DELIBERATIONS

Délibération 2022 12 093 : Approbation du compte-rendu du Comité syndical du 13 octobre 2022

L'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 a modifié les règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes des collectivités territoriales à compter du 1er juillet 2022.

Le procès-verbal a pour objet d'établir et de conserver la mémoire du déroulement et des décisions des séances des assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Le procès-verbal de chaque séance, rédigé par un des secrétaires, est arrêté au commencement de la séance suivante, et signé par le président et le secrétaire.

Conformément à la jurisprudence, le procès-verbal est soumis à l'approbation des élus présents lors de la séance, après prise en compte éventuelle de leurs remarques.

Il a été demandé aux membres du Comité syndical de bien vouloir approuver le compte-rendu de la réunion du comité syndical en date du 13 octobre 2022.

A l'unanimité, les membres du Comité syndical ont approuvé le compte-rendu de la réunion du comité syndical en date du 13 octobre 2022.

Délibération 2022 12 094 : Compte rendu des décisions du Président et du Bureau

Depuis fin septembre 2022, dans le cadre des pouvoirs qui lui ont été délégués par le conseil, le Président a signé des actes dont il est rendu compte dans une délibération.

De même, le bureau syndical, dans le cadre des pouvoirs qui lui ont été délégués, a approuvé des délibérations dont il est rendu compte également.

Il a été proposé au Comité Syndical de bien vouloir prendre acte du compte-rendu des dernières décisions prises par le Président et le Bureau Syndical depuis fin septembre 2022, listées ci-après :

1. Décisions du Président - Service de la Commande Publique, marchés et contrats inférieurs aux seuils de procédures formalisées

N° du marché	Intitulé du marché	Titulaire	Montant estimatif annuel ou max.
2022-048	Mise à disposition d'un espace de chargement des remorques textiles, clôturé et surveillé en extrême sud	Malagoli	4 200 €
2022-049	Etude d'opportunité- filière de valorisation des CSR en Corse	groupement ELCIMAI / CALIA Conseil	Montant maximum 70 000 €
2022-051	Maintenance et réparations de l'évaporateur de l'ISDND de Viggianello	FBIOME	23056,5 €
2022-061	Création d'un extranet enseignants	IDFR	12 600 €

2. Délibérations du Bureau

Délibération	Intitulé	Décision
2022 10 072	Approbation du procès-verbal du bureau syndical du 15 septembre 2022	A l'unanimité, le Bureau syndical a approuvé le compte rendu de la réunion du Bureau syndical en date du 15 septembre 2022
2022 10 073	Autorisation de signature du marché de prestations de MOE et d'OPC pour la construction de la recyclerie principale - Secteur CAPA	A l'unanimité, les membres du Bureau ont autorisé le Président du Syvadec ou son représentant à signer les pièces contractuelles du marché de prestation de Moe et d'OPC pour la recyclerie de la CAPA avec le groupement d'entreprises NALDEO/BLASINI/PLAN.NET
2022 10 074	Autorisation de signature du marché de prestations d'assurance pour la couverture des risques statutaires	A l'unanimité, les membres du Bureau ont autorisé le Président du Syvadec ou son représentant à signer les pièces contractuelles du marché d'assurance de risque statutaire avec le groupement d'entreprises SOFAXIS/CNP Assurance

A l'unanimité, les membres du Comité Syndical ont pris acte du compte-rendu des dernières décisions prises par le Président et le Bureau Syndical depuis fin septembre 2022

Délibération 2022 12 095 : Mise à jour des orientations stratégiques 2021-2026

Monsieur Don Georges GIANNI expose que les orientations stratégiques du syndicat pour la période 2021-2026 ont été adoptées lors du comité syndical du 16 décembre 2020.

Ces orientations s'inscrivent dans une démarche de performance. Aussi les actions sont déclinées selon les objectifs poursuivis, les résultats attendus pour les années à venir. A la suite de l'obtention de la triple certification ISO en novembre 2022 (Iso 9001, 14001 et 45001), il convient de décliner l'orientation stratégique3 «Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts» afin d'y intégrer les objectifs stratégiques relatifs à la triple certification. Cette déclinaison sera également proposée dans le Plan d'actions 2023.

Il a été proposé aux membres du comité syndical d'approuver la modification des orientations stratégiques 2021-2026.

A la majorité (2 abstentions : M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont approuvé la modification des orientations stratégiques 2021-2026.

 Orientations stratégiques 2021-2026

Délibération 2022 12 096 : Mise à jour des indicateurs stratégiques 2021-2026

Monsieur Don Georges GIANNI expose que les orientations stratégiques du syndicat pour la période 2021-2026 ont été adoptées lors du comité syndical du 16 décembre 2020 et ont fait l'objet d'une proposition d'actualisation lors du présent Comité syndical.

Ces orientations s'inscrivent dans une démarche de performance. Aussi les actions sont déclinées et les résultats mesurés au moyen d'indicateurs précis. Les indicateurs de suivi et objectifs stratégiques du syndicat ont été adoptés le 11 février 2021 et font l'objet d'un bilan annuel intégré au rapport sur l'activité, la qualité et le prix du service.

Ils ont fait l'objet d'une actualisation en mai 2022. A la suite de l'obtention de triple certification ISO en novembre 2022 (ISO 9001, 14001 et 45001), de nouveaux indicateurs stratégiques relatifs à la triple certification ont été créés.

Il a été proposé au comité syndical d'adopter le tableau de suivi des objectifs et indicateurs stratégiques 2021-2026 modifié et annexé à la présente délibération.

A la majorité (2 abstentions : M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont adopté le tableau de suivi des objectifs et indicateurs stratégiques 2021-2026 modifié.

Délibération 2022 12 097 : Bilan du plan d'actions 2022 et adoption du plan d'actions 2023

Les orientations stratégiques 2021-2026 sont déclinées annuellement dans un plan d'actions qui détaille leur mise en œuvre pour l'année à venir et dresse le bilan de l'année passée. Ce plan d'actions est adopté au moment des orientations budgétaires, qui en est la déclinaison financière.

Le bilan du plan d'actions 2022 et les propositions du plan d'actions 2023 ont été présentés et débattus lors des commissions thématiques du 29 novembre et du 1er décembre 2022.

Ces commissions ont émis un avis favorable sur le plan d'actions 2023 proposé.

Il a été proposé au Comité Syndical de bien vouloir prendre acte du bilan du plan d'actions 2022 et d'approuver le plan d'actions 2023.

A la majorité (2 abstentions : M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont pris acte du bilan du plan d'actions 2022 et approuvé le plan d'actions 2023.

 Plan d'actions 2023

Délibération 2022 12 098 : Rapport d'orientations budgétaires 2023

L'article L 5211-36 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) renvoyant à l'article L. 2312-1 prévoit que dans les établissements publics de coopération intercommunale de 3 500 habitants et plus, un débat ait lieu en Comité Syndical sur les orientations générales du budget ainsi que sur les engagements pluriannuels envisagés dans un délai de 2 mois précédant l'examen de celui-ci.

Le débat peut intervenir à tout moment à l'intérieur de ces délais. Il constitue un stade préliminaire à la procédure budgétaire dont il est un élément substantiel.

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRE) et son décret d'application de juin 2016 prévoient les modalités de transmission et les informations nécessaires à la tenue de ce débat. Ainsi, le DOB s'effectue sur la base d'un rapport élaboré par le Président sur les engagements budgétaires, les engagements pluriannuels, la structure et la gestion de la dette ainsi que la structure et l'évolution des dépenses de personnel.

Le Vice-Président Xavier Poli a présenté les orientations budgétaires 2023 sur la base des différents éléments d'analyse et de prospective transmis avant la séance et commentés lors de la séance du Comité Syndical, après examen par la commission des finances.

Le comité syndical a débattu des orientations budgétaires 2023 qui présideront à l'élaboration du budget primitif 2023.

Il a dès lors été demandé aux membres du Comité de participer au Débat d'Orientations Budgétaires sur la base des documents transmis et de prendre acte de la tenue de ce débat.

À la suite de cet exposé Monsieur Xavier Poli, Vice-Président, tient à revenir sur la participation à la commission du 29 novembre et déplore la désaffection des élus sur les orientations budgétaires qui indiquent la trajectoire des dépenses et recettes du budget à voter. Cet absentéisme constaté lors de l'ensemble des commissions thématiques n'est pas admissible.

Concernant les orientations budgétaires, il précise qu'il va falloir faire des choix devant des dépenses qui augmentent du fait de la révision des prix et des taxes. Dans les années à venir le Syvadec va traiter moins de tonnes résiduelles mais on payera plus cher du fait de ces augmentations des prix unitaires.

Ceci se double aussi d'une hausse des autres flux et l'augmentation du soutien reversé qui est passé de 1,7 M€ en 2017 à une évaluation de près de 7,093 k€ pour 2023.

Le coût des différents flux n'est pas lisible à travers la cotisation actuelle qui est appelée sur la tonne résiduelle mais couvre l'ensemble des coûts du syndicat sur tous les flux traités, et contient une part d'incitativité liée aux flux de tri. L'incitativité ne doit pas être ramené au coût global mais fléchée sur le tri.

Dès lors, Monsieur Xavier Poli propose de modifier la répartition des recettes pour améliorer la visibilité du coût des flux du Syvadec. Il indique qu'il serait plus lisible de lier les dépenses et les recettes d'un même flux comme le tri et les soutiens. Ce la signifiera que l'incitativité sera intégrée directement dans le coût facturé et non au travers d'un reversement aux collectivités qui vient augmenter artificiellement le budget et les dépenses.

De plus, il faudra intégrer le dispositif de la cotisation minorée que les élus ont décidé de reconduire.

Actuellement, le Syvadec travaille avec un bureau d'étude pour effectuer ce travail. Ce changement de facturation aura un impact, parfois sensible, sur les cotisations des adhérents par rapport à la situation actuelle. Lorsque l'étude sera achevée, elle sera présentée aux élus du Syvadec en commission des finances. Tous les scénarii seront dès lors présentés afin de permettre aux élus de se prononcer en connaissance de cause.

Frédéric Graziani indique que ce changement de facturation pourra être un support de communication sur la production des déchets et leurs coûts.

Ce changement donnera lieu à une modification des statuts. Elle sera proposée au cours de l'année 2023 pour une mise en œuvre à partir de 2024.

Le Président, Don-Georges Gianni, rappelle que la présence des élus à la prochaine commission des finances est primordiale et que cela relève de leur responsabilité.

A l'unanimité, les membres du comité syndical Comité Syndical ont pris acte de la communication du Rapport d'Orientations Budgétaires sur la base duquel s'est tenu le Débat d'Orientations Budgétaires.

 Rapport d'orientation budgétaire

Délibération 2022 10 099 : Ouverture anticipée des crédits d'investissement

Compte tenu des orientations budgétaires 2023 débattues au cours de cette séance, le vote du budget primitif interviendra en début d'année 2023.

Au vu de la nécessité d'assurer la continuité du service public en fonctionnement comme en investissement, le code général des collectivités territoriales et notamment l'article L. 1612-1 prévoit ce cas de figure.

Dans le cas où le budget d'une collectivité territoriale n'a pas été adopté avant le 1er janvier de l'exercice auquel il s'applique, l'exécutif de la collectivité territoriale est en droit, jusqu'à l'adoption de ce budget, de mettre en recouvrement les recettes et d'engager, de liquider et de mandater les dépenses de la section de fonctionnement dans la limite de celles inscrites au budget de l'année précédente.

Pour l'investissement, le Code Général des Collectivités Territoriales, dans son article L. 1612-1 autorise l'exécutif de la collectivité à engager et à mandater, par anticipation du vote du budget, des crédits d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits liés au remboursement de la dette et les reports de l'exercice 2021 sur l'exercice 2022.

Cette possibilité évitera toute rupture d'activité durant le premier trimestre de l'année, sachant par ailleurs que les crédits ainsi ouverts seront intégrés dans le Budget Primitif 2023 du Syvadec.

Le montant des crédits d'investissement hors dette ouverts au budget 2022 après le budget supplémentaire s'élève à 10.484.731,63 €. En conséquence, l'autorisation d'ouverture des crédits s'établit 2.621.182,91€.

Il a été demandé aux membres du Comité syndical d'autoriser le Président du Syvadec ou son représentant à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite d'un montant de 2.621.182,91 € selon la répartition présentée en séance.

A l'unanimité, les membres du Comité Syndical ont autorisé le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement de début 2023 dans la limite de 25 % des crédits ouverts hors reports et dette en investissement constatés à la fin 2022.

Délibération 2022 12 100 : Actualisation PPI

Le Plan Pluriannuel d'Investissement est un outil de pilotage budgétaire visant à disposer d'une analyse transversale et prévisionnelle des besoins en investissement. Il permet d'arbitrer, de prioriser, de rationaliser et d'éviter les doublons. Il est mis en place pour la durée du mandat, il est actualisé chaque année au moment du débat d'orientation budgétaire.

Le Plan pluriannuel a été adopté par le comité syndical par délibération N°2020-12-100 du 16 décembre 2020 en lien avec les axes stratégiques 2021-2026.

Ce Plan a fait l'objet d'une actualisation en mai 2022 selon les avancées des projets et leur maîtrise foncière.

En lien avec le plan d'actions 2023, l'actualisation du programme des travaux intègre le niveau d'avancement des opérations en cours :

- a) Les opérations lancées
- b) Les opérations en cours de lancement ou d'attribution
- c) Les opérations à lancer

Après présentation de l'avancement des opérations et de l'actualisation du PPI pour la période 2022-2026, il a été proposé aux membres du Comité Syndical de bien vouloir approuver l'actualisation de la programmation du plan pluriannuel d'investissement sur la période 2022-2026.

Monsieur Pierre SAVELLI demande ce qu'il advient de l'étude faite sur le site de Teghime. Madame Luciani indique être dans l'attente de l'envoi des éléments des services de la CAB concernant l'étude des sols. Monsieur Vincent Andrei, DGA, propose une réunion avec les équipes opérationnelles de la CAB pour faire un point sur les différents sites proposés pour de nouveaux équipements.

Sur l'avancée du projet relatif au CTV de Monte, Vincent ANDREI précise que le Syvadec est dans l'attente d'une décision de l'ensemble des parties concernées par le financement de ce projet quant à leur niveau de participation.

Pour le CTV d'Ajaccio, l'implantation envisagée nécessite d'organiser une réunion avec les élus concernés afin de leur présenter le projet et de répondre à leurs interrogations.

A la majorité avec 22 voix pour et 2 abstentions (M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont approuvé l'actualisation de la programmation du plan pluriannuel d'investissement sur la période 2022-2026 en lien avec les orientations stratégiques dont le détail est joint au présent procès-verbal.

 PPI 2022-2026

Délibération 2022 12 101 : Précisions sur les modalités de paiement pour l'accès des professionnels en recyclerie

Monsieur Jean-Baptiste GIFFON expose qu'à la suite des délibérations 2021-12-091 et 2021-12-104 relatives aux modifications d'accès en recycleries et à la tarification, il convient de préciser le dispositif lié aux avoirs et remboursements pour les comptes existants au 28.2.2022 et présentant un solde créditeur.

Ainsi un professionnel disposant d'un compte au 28.2.2022 peut :

- Demander le remboursement si la recyclerie qu'il souhaitait ne peut accueillir des professionnels pour des flux payants,
- Utiliser l'avoir généré pour payer de nouveaux passages.

Il est nécessaire de prévoir un nouveau dispositif en cas de demande de remboursement pour l'ensemble des détenteurs de badge ayant acheté des crédits et qui souhaitent un remboursement.

Le badge restera actif pour les flux gratuits mais les crédits sur le compte seront neutralisés. Les demandes seront réalisées via l'application.

Ce dispositif nécessitant une adaptation technique, il entrera en vigueur à compter du 01.04.2023.

Il a été demandé aux membres du comité de bien vouloir approuver ces précisions relatives aux modalités de paiement des professionnels en recyclerie.

A la majorité avec 22 voix pour et 2 abstentions (M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont approuvé les précisions relatives aux modalités de paiement des professionnels en recyclerie.

Délibération 2022 12 102 : Plan de formation 2023-2026

Le Président expose,

La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 introduit le droit à la formation pour les agents de la fonction publique territoriale.

Cette première loi a été modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, laquelle détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux et instaure l'obligation pour les collectivités territoriales de réaliser un plan de formation. Le précédent plan de formation, établi pour la période 2017-2018, étant arrivé à échéance, il convient de proposer un nouveau plan pluriannuel. Ce dernier couvrira la période 2023-2026 et répondra aux obligations réglementaires de formations.

Ainsi le présent Plan détaille :

- Les formations statutaires d'intégration ;
- Les formations statutaires de professionnalisation ;
- Les actions de perfectionnement ;

Dans ce cadre, le Plan de formation définit des itinéraires « métiers » qui recense l'ensemble des formations nécessaires à l'acquisition du socle de compétences. Ils sont complétés par des itinéraires « missions » relatifs aux compétences transverses.

Les itinéraires s'articulent autour des objectifs qualité de la collectivité :

- Santé et Sécurité
- Qualité environnementale
- Qualité de service

Le plan pluriannuel intègre également l'ensemble des dispositifs complémentaires d'évolution professionnelle afin de permettre aux agents d'avoir une pleine connaissance de leurs droits en matière de formation.

Il a été demandé aux membres de l'assemblée de bien vouloir adopter le plan de formation 2023-2026, tel que présenté en annexe.

A l'unanimité, les membres du Comité Syndical ont adopté le plan de formation 2023-2026 tel qu'annexé au présent procès-verbal.

Délibération 2022 12 103 : Tableau des effectifs

Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service.

Conformément au code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au comité syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Les besoins de la structure évoluent et nécessitent de faire évoluer le tableau des effectifs, en conséquence et afin d'accompagner les évolutions de carrière des agents et de réaliser les recrutements nécessaires à la suite de mobilités.

Le tableau des effectifs doit être ajusté pour permettre

- sa mise à jour à la suite des avancements de grades 2022,
- la prévision des avancements de grades 2023,
- la création d'un poste de technicien territorial suite à réussite concours,
- la création des deux postes faisant l'objet des point 2.4 et 2.9,
- les ajustements à la suite des départs et recrutements qui sont intervenus en 2022,
- la mise en conformité avec la délibération 2022-10-077 assimilant le SYVADEC à la strate démographique d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Soit :

• La suppression d'un attaché, d'un collaborateur de cabinet, d'un ingénieur, d'un technicien principal de deuxième classe, de 2 agents de maîtrises, de 2 adjoints techniques principaux de deuxième classe, de 7 adjoints techniques,

• La création de 5 agents de maîtrises principaux, d'1 adjoint technique principal de première classe, d'un technicien, d'un Ingénieur hors classe, d'un Directeur général des services des communes de 150 à 400 000 habitants et un Directeur Général adjoint des communes de 150 à 400 000 habitants. Le tableau des effectifs mentionne 156,46 autorisés parmi lesquels 31 sont vacants et se répartissent comme suit : 12 postes en prévision des avancements de grades au titre de l'année 2023 2 postes afin de permettre des nominations à la suite de la réussite à d'un concours 8 postes destinés à des recrutements 2 postes en vue de la réintégration d'agents en détachement ou en disponibilité 2 postes pour l'ajustement à la strate démographique du syndicat 5 postes permettant de s'assurer de la réactivité nécessaire au bon fonctionnement des services en matière de recrutement dans le respect des procédures réglementaires. La mise à jour du tableau des effectifs, reproduite dans le tableau annexé à la présente délibération a recueilli un avis favorable du Comité Technique lors de sa séance en date du 6 décembre 2022.

Il a été demandé aux membres de l'assemblée de bien vouloir approuver la modification du tableau des effectifs au titre de l'année 2023 selon le tableau annexé au présent procès-verbal.

A la majorité avec 22 voix pour et 2 abstentions (M. Pierre SAVELLI, M. Louis POZZO-DI-BORGIO), les membres du Comité syndical ont approuvé la modification du tableau des effectifs au titre de l'année 2023 selon le tableau annexé au présent procès-verbal.

Délibération 2022 12 104 : Modalités aménagement temps de travail

Monsieur le Président expose,

La Chambre Régionale des Comptes de Corse a constaté, dans son rapport d'observations définitives établi dans le cadre du contrôle des comptes et de la gestion du SYVADEC pour les exercices 2014 et suivants, que le syndicat dispose d'un moyen de contrôle de la présence des agents, par un badgeage unique, mais que le dispositif ne permet pas le contrôle des heures d'arrivée et de départ.

La Chambre Régionale des Comptes de Corse a rappelé que le SYVADEC doit mettre en place un moyen de contrôle automatisé du temps de travail.

De plus, l'article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 prévoit que le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies.



Aussi, afin de se mettre en conformité avec la réglementation, il s'avère nécessaire de formaliser la gestion du temps de travail et mettre en place un système automatisé d'enregistrement du temps de travail (badgeuse) pour l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, l'article 6 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 prévoit que la possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique. Dans le cadre d'une organisation du travail avec horaire variable, un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré.

La pratique des horaires variables impose donc des modalités d'enregistrement par un système automatisé permettant de comptabiliser avec exactitude le temps de travail accompli par chaque agent.

Le principe consiste à donner aux agents la possibilité d'organiser individuellement leur temps de travail au regard de leurs motivations et besoins personnels, sous réserve des nécessités du service. Le régime de l'horaire variable est caractérisé, pour l'essentiel, par la coexistence de plages fixes, où la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et de plages mobiles, à l'intérieur desquelles chacun choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Le recours aux horaires variables offre de la souplesse dans la gestion du temps de travail et permet de concilier les intérêts des agents et ceux de la collectivité. Néanmoins, certaines fonctions ne sont pas compatibles avec la mise en place des horaires variables et doivent être exclues du dispositif. Cela concerne les agents dont les cycles de travail doivent se conformer à des contraintes techniques particulières et aux besoins des usagers. L'ensemble de ces éléments fera l'objet de précisions qui seront apportées dans le règlement d'aménagement et de réduction du temps de travail.

L'avis du Comité Technique du SYVADEC, réuni en sa séance du 06 décembre 2022, a émis un avis favorable sur ces propositions.

Il a été proposé aux membres du Conseil Syndical de bien vouloir approuver la mise en place d'un système automatisé d'enregistrement du temps de travail (badgeuse) pour l'ensemble des agents et d'un cycle de travail avec horaires variables pour les activités éligibles définies ci-dessus.

Monsieur Frédéric Graziani fait part de ses réserves quant à l'efficacité de la mise en place d'un badgeage pour contrôler l'efficacité du travail des agents. Un effet inverse peut se mettre en place.

A la majorité avec 23 voix et une abstention de Frédéric Graziani, les membres du Comité Syndical ont approuvé la mise en place d'un système automatisé d'enregistrement du temps de travail (badgeuse) pour l'ensemble des agents et d'un cycle de travail avec horaires variables pour les activités éligibles définies ci-dessus.

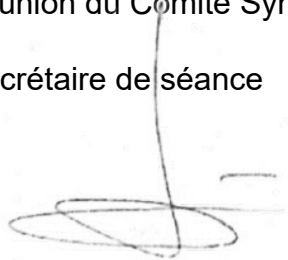
Point d'information - Monsieur Don-Georges GIANNI, Président

CALENDRIER PREVISIONNEL DES INSTANCES DU SYVADEC en 2023	
Janvier	Jeudi 19 janvier matin : commission finances, CAO, BS, vœux du SYVADEC
Février	Jeudi 2 février matin : CST*, Comité Syndical
	Jeudi 9 février matin : CAO, BS, Comité syndical si reconvoction
Mars	Jeudi 9 mars matin : CAO, BS
Avril	Jeudi 13 avril matin : CAO, BS
Mai	Jeudi 11 mai matin : CAO, BS
Juin	Jeudi 1er juin matin : CST, Comité syndical
	Jeudi 8 juin matin : CAO, BS, comité syndical reconvoqué
Juillet	Jeudi 6 juillet matin : CAO, BS
Septembre	Jeudi 14 septembre matin : CAO, BS
Octobre	Jeudi 5 octobre matin : CST, Comité Syndical
	Jeudi 12 octobre matin : CAO, BS, Comité syndical si reconvoction
Novembre	Jeudi 9 novembre matin : CAO, BS
	Jeudi 30 novembre matin : Commission Finances
	Jeudi 30 novembre après midi : Commission de la transition écologique, Commission Infrastructures
Décembre	Jeudi 7 décembre matin : CST, Comité syndical
	Jeudi 14 décembre matin : CAO, BS, Comité syndical si reconvoction

*CST : Comité Social Territorial (CHSCT + CT)

Clôture de la réunion du Comité Syndical : 12h00

Signature du secrétaire de séance




Signature du Président :




ORIENTATIONS STRATEGIQUES 2021-2026

Orientation stratégique 1 : Accompagner la transition écologique en matière de déchet

Axe 1 : Réduire la production de déchets

- OS1. Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre de la redevance spéciale et d'une fiscalité incitative
- OS2. Accompagner les adhérents dans leurs programmes locaux de prévention.....
- OS3. Développer l'éco-consommation et les écogestes.....

Axe 2 : Préparer l'avenir en généralisant les actions pédagogiques.....

- OS4. Former les scolaires de tous niveaux pour une académie verte
- OS5. Accompagner les agents publics dans leurs missions de lutte contre le gaspillage et d'animation.

Axe 3 : Développer le réemploi

- OS6. Démocratiser le réemploi.....
- OS7. Finaliser le déploiement de la filière textiles.....

Axe 4 : Optimiser les performances de tri

- OS8. Accompagner les adhérents dans l'optimisation du tri
- OS9. Sensibiliser les usagers.....

Axe 5 : Généraliser le tri à la source des biodéchets

- OS10. Accompagner les adhérents pour le tri à la source des biodéchets.....
- OS11. Renforcer le plan compostage

Axe 6 : Développer le recyclage sous toutes ses formes et l'économie circulaire

- OS12. Déployer les nouvelles filières REP.....
- OS13. Développer le recyclage local et l'économie circulaire

Orientation stratégique 2 : Finaliser le réseau d'infrastructures de tri, de valorisation et de traitement

Axe 7 : Moderniser et finaliser le réseau d'infrastructures locales

- OS14. Quais de transfert des OMr et du tri.....
- OS15. Recycleries
- OS16. Infrastructures de proximité : éco-points et recycleries mobiles.....
- OS17. Espaces réemploi
- OS18. Bioplateformes de compostage

Axe 8 : Créer deux centres de tri et de valorisation

- OS19. CTV du Grand Bastia.....
- OS20. CTV du Grand Ajaccio.....

Axe 9 : Sécuriser le stockage des déchets ultimes.....

- OS21. Créer une nouvelle installation publique de stockage des déchets ultimes.....

Orientation stratégique 3 : Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts

Axe 10 : Mener une politique Qualité, Santé Sécurité et Environnement exemplaire

- OS22. Mener une politique environnementale exemplaire : ISO 14001
- OS23. Mener une politique de santé sécurité des agents exemplaire : ISO 45001
- OS24. Optimiser la qualité du service : ISO 9001

Axe 11 : Maîtriser l'évolution des contributions

- OS25. Maîtriser les coûts de transport.....
- OS26. Maîtriser les coûts de collecte, traitement et investissement
- OS27. Adapter les modalités de contribution.....

Objectifs et indicateurs stratégiques 2021-2026

		Indicateurs	Objectifs	Cible 2023	Cible 2025	
Objectifs réglementaires		Production de déchets	Réduction de la production de déchets ménagers collectés par habitants par rapport à 2010 : 10% en 2020, 15% en 2030		13%	
		Filières REP	Neuf nouvelles filières REP de 2021 à 2025		9	
		Tri des emballages	Généralisation de l’extension des consignes de tri à tous les emballages en 2022 : % hab.	100%	100%	
		Tri à la source des biodéchets	Généralisation du tri à la source des biodéchets en 2023 : 95% de la population	95%	95%	
			Généralisation du tri à la source des biodéchets en 2023 : détournement de 50 % des biodéchets des Omr en kg/hab avant mise en place du tri à la source (caractérisations Omr)	60kg	60kg	
		Réemploi	Réemploi de 5 % des déchets ménagers en 2030		2,6%	
		Taux de réemploi et recyclage	Taux de réemploi et recyclage des déchets ménagers et assimilés : 55 % en 2025, 60 % en 2030, 65 % en 2035		55%	
		Valorisation énergétique	Valorisation énergétique d’au moins 70% des déchets non réemployés, recyclés ou compostés en 2025		70%	
		Stockage	Réduction du stockage par rapport à 2010 : 30% en 2020, 50% en 2025		50%	
			10 % maximum de déchets ménagers stockés en 2035		40%	
Objectifs stratégiques	PLPV	Pédagogie	100% des établissements scolaires labellisés		100%	
		Compostage	42% des hab. ont accès à un composteur		42%	
		Valo locale	20% de valorisation locale sur total DMA (hors gravats)		20%	
		Tarification Incitative	38% de la population corse à la TI en 2025		38%	
	ISO 14001	GES	Bilan carbone : solde GES neutre (t équ. CO2)		0	
		Conformité ICPE	0 sites non conformes		0	
	ISO 45001	Santé Sécurité	Accidents du travail < 6%		6%	
		ISO 9001	Satisfaction des usagers	> 75%		75
			Satisfaction des adhérents	> 75%		75
	Satisfaction des repreneurs		0 refus chez les repreneurs		0	
	Coût du service	Contribution/t traitée	Maîtriser l'évolution des contributions (€/t)		130	
		Contribution/hab.	Maîtriser l'évolution des contributions (€/hab)		91	
Objectifs du PPI		Quais de transfert Omr	11 quais de transferts modernes opérationnels en 2025		11	
		Centres regroupement tri	10 CRT opérationnels en 2025		10	
		Recycleries	25 recycleries opérationnelles en 2025		25	
		Eco-Points	5 éco-points opérationnels en 2025		5	
		Recy. mobiles	2 recycleries mobiles opérationnelles en 2025		2	
		Espaces réemplois	30 espaces réemploi opérationnels en 2025		30	
		Bioplateformes	4 bio-plateformes opérationnelles en 2025		4	
		Centres de tri valorisation	2 CTV opérationnels ou en construction en 2025		2	

Objectifs et indicateurs stratégiques 2021-2026 modifiés CS 2022-12-13

2023

Plan d'actions 2023



SOMMAIRE

PLAN D' ACTIONS 2023	3
Orientation stratégique 1 : Accompagner la transition écologique en matière de déchets ...	3
Axe 1 : Réduire la production de déchets	3
OS1. Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre de la redevance spéciale et d'une fiscalité incitative	3
OS2. Accompagner les adhérents dans leurs programmes locaux de prévention	3
OS3. Développer l'éco-consommation et les écogestes	4
Axe 2 : Préparer l'avenir en généralisant les actions pédagogiques	4
OS4. Former les scolaires de tous niveaux pour une académie verte	4
OS5. Accompagner les agents publics dans leurs missions de lutte contre le gaspillage et d'animation.....	5
Axe 3 : Développer le réemploi.....	6
OS6. Démocratiser le réemploi	6
OS7. Finaliser le déploiement de la filière textiles.....	7
Axe 4 : Optimiser les performances de tri	8
OS8. Accompagner les adhérents dans l'optimisation du tri.....	8
OS9. Sensibiliser les usagers.....	8
Axe 5 : Généraliser le tri à la source des biodéchets	9
OS10. Accompagner les adhérents pour le tri à la source des biodéchets.....	9
OS11. Renforcer le plan compostage	9
Axe 6 : Développer le recyclage sous toutes ses formes et l'économie circulaire	9
OS12. Déployer les nouvelles filières REP	9
OS13. Développer le recyclage local et l'économie circulaire	10
Orientation stratégique 2 : Finaliser le réseau d'infrastructures de tri, de valorisation et de traitement.....	11
Axe 7 : Moderniser et finaliser le réseau d'infrastructures locales	11
OS14. Quais de transfert des OMr et du tri.....	11
OS15. Recycleries	11
OS16. Infrastructures de proximité : éco-points et recycleries mobiles.....	12
OS17. Espaces réemploi	13
OS18. Bioplateformes de compostage	13
Axe 8 : Créer deux centres de tri et de valorisation	14
OS19. CTV du Grand Bastia	14
OS20. CTV du Grand Ajaccio.....	14
Axe 9 : Sécuriser le stockage des déchets ultimes	14
OS21. Créer une nouvelle installation publique de stockage des déchets ultimes	14
Orientation stratégique 3 : Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts 15	15
Axe 10 : Mener une politique Qualité, Santé Sécurité et Environnement exemplaire	15
OS22. Mener une politique environnementale exemplaire : ISO 14001.....	15
OS23. Mener une politique de santé sécurité des agents exemplaire : ISO 45001.....	15
OS24. Optimiser la qualité du service : ISO 9001	16
Axe 11 : Maîtriser l'évolution des contributions	17
OS25. Maîtriser les coûts de transport.....	17
OS26. Maîtriser les coûts de collecte, traitement et investissement	17
OS27. Adapter les modalités de contribution	18



PLAN D' ACTIONS 2023

Orientation stratégique 1 : Accompagner la transition écologique en matière de déchets

Axe 1 : Réduire la production de déchets

Objectif réglementaire partagé avec les intercommunalités : réduire la production de déchets par habitant de 15% par rapport à 2010 en 2030.

OS1. Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre de la redevance spéciale et d'une fiscalité incitative

- Objectif : 100 % des collectivités avec un plan d'action pour déployer la redevance spéciale et la fiscalité incitative en 2025 (0 % en 2021).
- Objectif réglementaire partagé avec les intercommunalités : 38 % de la population couverte par la tarification incitative en 2025 (0 % en 2021).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Etude régionale sur le financement du SPGD	Réalisé	Maintien
Accompagnement des intercommunalités au remplissage de la matrice (formation et soutien)	Réalisé	Maintien
Etude régionale des coûts du SPGD	Réalisé	Maintien
Accompagnement pour la mise en place de la fiscalité incitative : Phases 1 et 2	Réalisé	Finalisation de l'étude
Groupe de travail « Coût, financement et incitativité » : deux rendez-vous	Réalisé	Maintien

OS2. Accompagner les adhérents dans leurs programmes locaux de prévention

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Groupe de travail « Programme local de prévention » : un rendez-vous annuel	Décembre	Maintien
Création d'une action régionale avec les intercommunalités	Réalisée – Oui pub	Création d'une action régionale en lien avec les intercommunalités
Groupe de travail « Programme local de prévention » : un rendez-vous annuel	Décembre	Maintien
Constituer une boîte à outils de fiches actions et la mettre à disposition des adhérents pour qu'ils puissent les mobiliser dans le cadre de l'élaboration de leur PLP.	Décembre	



OS3. Développer l'éco-consommation et les écogestes

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Lancement d'un travail avec les distributeurs pour promouvoir l'éco consommation	Réalisé – Oui pub	Sensibilisation au tri, lutte contre suremballages
Poursuite des partenariats avec des associations et des influenceurs pour créer des contenus sur l'éco-consommation	Réalisé	Maintien
Renforcement des messages de prévention dans toutes les campagnes de communication.	Réalisé	Maintien dans toutes les campagnes et participation à la SERD.
		Nouvelle action 2023 : Lancer un AMI « défis des familles » et mettre en œuvre l'action.
		Participer à l'évènement Green Orizonte à Calvi.

Axe 2 : Préparer l'avenir en généralisant les actions pédagogiques

OS4. Former les scolaires de tous niveaux pour une académie verte

- Objectif : 100 % des établissements accompagnés (écoles, collèges, lycées et université) en 2025 (63 % en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
-Démarrer en septembre l'accompagnement de 30 nouvelles EcoScola 8, et les cantines associées. -Préparer la suite d'EcoScola : concevoir le nouveau programme à déployer à la rentrée 2023 une fois toutes les écoles de Corse labellisées (en 2022 il restera 52 écoles seulement à accompagner). Renforcement du partenariat avec le Rectorat.	Réalisé Objectif revu : 19 ES8	• Accompagner en priorité les 33 écoles adhérentes restantes. • Proposer l'accompagnement aux adhérents partiels par le biais de leur convention de gestion de service. • Créer les outils pour le niveau 2 et lancement à la rentrée 2023. Mettre à jour de la convention avec le rectorat.
Labelliser en juin 2022 les EcoScola 7.	Réalisé : 23 ES7	Labelliser en juin 2023 les 19 ES8 engagées.
Mettre en œuvre le module de maintien dans les 15 premières ES3.	Réalisé : 11 modules de maintien	Module de maintien dans 35 ES maximum.
Labelliser en juin 2022 les établissements de l'édition 3, et démarrer à la rentrée 2022 l'accompagnement des collèges et lycées de l'édition 4.	Partiellement réalisé : -Labellisation EC&L3 reportée en novembre -5 nouveaux EC&L 4 inscrits	• Labelliser en juin les 5 ECL4 : collèges Bonifacio, Casinca, Montesoro, Lycées Fesch et G.Clémenceau Sartène. • Accompagner 6 nouveaux EC&L 5 en septembre.



Organiser une journée Trophées (mai). Organiser une journée EcoDéfis (juin).	Réalisé	• Organiser une ou deux journées Trophées (mai) • Organiser une journée EcoDéfis (juin).
Organiser au moins 6 visites de site avec des élèves.	Réalisé	• Maintien 6 visites. • Aménager l'espace pédagogique de Lucciana.
Proposer une mallette d'activités dématérialisée pour tous les niveaux scolaires, disponible via l'espace enseignant du site internet du SYVADEC.	Réalisé Mise en ligne sur le site internet du SYVADEC en novembre	Alimenter en nouveaux contenus l'espace enseignant et promouvoir l'outil auprès de tous les établissements labellisés.
Déployer un dispositif nudgé sur les bornes de tri de l'Université.	Réalisé : - 8 points tri multiflux placés - 1 identité visuelle créée - 1 campagne de comm. engageante	• Dresser le bilan quantitatif et qualitatif de l'opération. • Proposer au moins un projet tutoré aux étudiants, décliné sur deux axes : - Engager tous les maillons de la chaîne dans le tri (administratifs, enseignants, étudiants et agents d'entretien,). - Elaborer un plan de communication attractif.

OS5. Accompagner les agents publics dans leurs missions de lutte contre le gaspillage et d'animation.

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Organiser 1 workshop sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, à destination des agents de cantine et de leurs responsables (Mairies, Collectivité de Corse).	A revoir	Réaliser une enquête pour redéfinir le besoin et mettre en œuvre l'action la plus adaptée au public visé.
Dresser un bilan des accompagnements cantines afin de proposer une évolution du dispositif pour le rendre plus efficient.	Réalisé Base de données regroupant les 134 cantines suivies depuis 2017	• Intégrer les données des nouvelles cantines accompagnées (ES et EC&L). • Elaborer une synthèse des bonnes pratiques des cantines corses pour l'anti-gaspillage et la diffuser largement (video). • Créer un espace privé « cantine » sur le site internet, comme cela a été fait pour les enseignants (ressources documentaires, chiffres, vidéo...)



Axe 3 : Développer le réemploi

Objectif réglementaire partagé avec les intercommunalités : 2,6 % des DMA réemployés en 2025 et 5 % en 2030 (0,3 % en 2020).

OS6. Démocratiser le réemploi

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Editer une fiche action technique pour la mise en œuvre d'évènements sur le réemploi : repair café, ressourcerie éphémère, ateliers d'upcycling...	A revoir	Réaliser une enquête pour vérifier le besoin et modifier l'action en fonction des retours (à intégration à l'OS2).
Réaliser une enquête auprès des collectivités adhérentes pour identifier celles qui seraient volontaires pour l'organisation de ce type de manifestation et planification des évènements.	A revoir	
Actualiser la cartographie des acteurs du réemploi	Réalisé : Mis en ligne sur le site	Maintien.
Reprendre les livraisons de textiles de second choix auprès des acteurs s'étant impliqués dans l'appel à projet textiles de 2020 et organiser un évènement dans l'année pour mettre en lumière les actions menées.	Partiellement réalisé : 3 partenaires - <i>Influens Vintage</i> - <i>Ma petite friperie</i> - <i>Opra</i> 1,13 T livrée	• Maintien : intégration de nouveaux partenaires volontaires. • Mise en lumière via l'organisation d'un évènement.
Sélectionner les objets proposés dans le cadre du concours Ecorigali et les faire fabriquer pour les distribuer lors des Trophées et des EcoDéfis	Réalisé Pots à crayons en carton fabriqué par <i>Fait de carton</i>	Trouver de nouveaux EcoRigali fabriqués localement et à base de matières récupérées.
Supermarché inversé sur la recyclerie principale de la CAPA : lancement des études préalables si la nouvelle unité foncière est confirmée.	Reporté	Supermarché inversé sur la recyclerie principale de la CAPA : lancement des études préalables si la nouvelle unité foncière est confirmée
Terminer la définition du concept architectural et du modèle d'aménagement intérieur des espaces réemploi et coordonner le lien avec les associations locales. Construire les premiers espaces réemplois sur les sites de : Castifao, Ersa, Lama, Moca Croce, Piana, Saint Florent, Sisco, Stiletto, Vallecalle, Ventiseri, Vico, Viggianello, Lucciana, Bonifacio, Figari, Cauro, Arinella, Calvi, PV, SLPV, San Lorenzo.	Concept architectural terminé. Premières demandes d'autorisation d'urbanisme en cours de préparation par l'architecte	• Installer les premiers espaces réemplois : Bonifacio, Calvi, Cauro, Figari, Lama, Lucciana, St Florent, Stiletto et Viggianello • Organiser un groupe de travail avec les agents de recyclerie pour coconstruire le fonctionnement des espaces. • Concevoir et réaliser la signalétique pour les premiers espaces réemploi.



Participer au Challenge de l'innovation de l'UDCPP en mars sur le thème de l'économie de la fonctionnalité.	Réalisé	Participer au challenge 2023.
Poursuivre l'alimentation de l'annuaire de la réparation via une campagne de recensement des réparateurs.	Réalisé 136 réparateurs enregistrés	• Maintien. Ajout de 60 nouveaux réparateurs. • Intégration du label Quali-Répar à l'annuaire de la réparation.
Mettre en œuvre les ateliers pour la réduction des déchets et suivre l'opération quantitativement et qualitativement.	Partiellement Réalisé : - 71 ateliers (66% de l'objectif) - 333 participants (47 % de l'objectif) - 66 €/participant communication incluse (40 € hors communication) - 1 campagne RS réalisée sur 1 mois entre septembre et octobre	• Organisation d'une réunion bilan avec les partenaires pour travailler sur l'objectif suivant : augmenter le nombre de participants par atelier et élargir la diffusion des fiches pratiques. • Poursuite des ateliers en revoyant la contribution financière du SYVADEC (pas de prix à l'atelier mais au participant). • Réalisation d'ateliers par le SYVADEC sur les territoires où l'offre est insuffisante.

OS7. Finaliser le déploiement de la filière textiles

- Objectif : Atteindre 5.6 kg/hab./an soit 2 150 tonnes en 2025 (849 tonnes en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Rajouter sur l'année 44 conteneurs en Corse du Sud Et 44 conteneurs en Extrême Sud (+ 22 en 2023) si le point de départ direct en extrême sud est opérationnel.	Partiellement Réalisé : - 46 bornes posées (Extrême sud, Balagne, Marana Golo) -11 bornes en attente de placement -263 points de collecte (et 271 bornes), dont 14 associations et 22 points sur le réseau secondaire -1 PAV / 1 290 hab -Estimation 2022 : 3,2 kg/hab 1 100 tonnes	• Etude d'optimisation à mener sur les tournées de tous les secteurs. • Déterminer le nombre de conteneurs à rajouter (majoritairement sur la CAPA) en fonction de cette étude. • Action à destination des adhérents partiels : proposition d'intégrer la collecte des textiles dans leurs conventions de gestion pour rajouter des bornes sur les communes non adhérentes.
Organiser un point de départ direct des remorques dans l'extrême sud. .	Réalisé	Organiser le point de départ direct sur Cauro à la livraison des travaux du site.
+ 1 ETP en région Ajaccienne + 1 ETP en Extrême Sud (si départ direct opérationnel).	Partiellement réalisé : 1 ETP extrême sud	1 ETP en région ajaccienne, en fonction de l'étude d'optimisation des tournées.
Campagne réseaux sociaux, marquage véhicule et nudge des bornes (annulé)	Réalisé Abandon du nudge : mesure jugée non	Campagne régionale



	pertinente, la filière fonctionnant bien	
--	--	--

Axe 4 : Optimiser les performances de tri

Objectif réglementaire partagé avec les intercommunalités :

- Taux de réemploi et recyclage des déchets ménagers et assimilés : 55 % en 2025, 60 % en 2030, 65 % en 2035 (34 % en 2020).

OS8. Accompagner les adhérents dans l'optimisation du tri

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Création de la procédure et des outils d'amélioration de la qualité des collectes sélectives, puis diffusion auprès des agents de collecte.	En cours	Aide au déploiement
Déploiement de l'expérimentation nudge sur une commune test.	Reporté 2024	
Groupe de travail « Collecte » : Webinaires et retours d'expérience.	Réalisé	Maintien
		Communication sur le tri auprès du secteur touristique et des touristes.
		Accompagnement des intercommunalités pour réduire les coûts et augmenter les tonnages de tri.
		Stratégie Papier pour augmenter les tonnages.
		Formation des agents de collecte à la qualité du tri.

OS9. Sensibiliser les usagers

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Deux campagnes régionales (compostage et tri) complétées par des campagnes réseaux sociaux et affichage ou radio.	Réalisé	Renforcement du plan de communication 2023-2025 avec 12 campagnes "accompagnement au changement".
Création du Baromètre annuel	Réalisé	Maintien
Création d'un kit pour les intercommunalités à chaque campagne régionale.	Réalisé	Maintien
Groupe de travail « Communication » : juin et décembre	Réalisé	Maintien



Axe 5 : Généraliser le tri à la source des biodéchets

Objectif réglementaire partagé avec les intercommunalités : généralisation du tri à la source des biodéchets en 2023 :

- au moins 95 % de la population a accès à une solution de tri à la source des biodéchets (27% en 2021),
- et au moins 50 % des biodéchets sont détournés : il reste 60 kg max/hab. dans les OM (108 kg en 2021).

OS10. Accompagner les adhérents pour le tri à la source des biodéchets

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Accompagnement des intercommunalités dans le déploiement	Réalisé	Maintien
Groupe de travail biodéchets	Réalisé	Maintien
Communication : création des outils dédiés pour la collecte sélective des biodéchets.	Réalisé	Maintien

OS11. Renforcer le plan compostage

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Renforcement du plan compostage : 5250 composteurs individuels, 150 plateformes partagées.	Retard – report sur 2023	Distribution de 7600 composteurs individuels et mise à disposition de 305 plateformes partagées.
Evaluation des lombricomposteurs (sondage foyer témoin).	Reporté	Maintien
Campagne régionale sur le compostage.	Réalisé	Maintien
Rédition du compostage in giru sous réserve du bilan de l'opération (bilan fin décembre).	Réalisé	Maintien sur les territoires qui n'ont pas atteint leurs objectifs.

Axe 6 : Développer le recyclage sous toutes ses formes et l'économie circulaire

OS12. Déployer les nouvelles filières REP

- Objectif : Déployer les 9 nouvelles REP prévues par la loi AGEC (1 déployée par anticipation en 2020).

Bilan 2022	Plan d'actions 2023	
-Suivre le déploiement des nouvelles filières REP (PMCB (bâtiment), sports et loisirs, bricolage et jardin, jouets), prendre contact avec les nouveaux éco-organismes et identifier les meilleures possibilités de mise en œuvre pour le territoire. -Conventionner avec les éco-organismes agréés.	Partiellement réalisé : Organisation de réunions techniques avec les nouveaux éco-organismes. Planification du déploiement des REP sur les sites.	•Conventionner et déployer les REP sur les sites disposant de la place suffisante. •Déployer la REP PMCB dès que ce sera possible. Point de vigilance 2023 : impact de la future filière PMCB sur le résiduel de recyclerie et sur la valorisation locale, notamment concernant le bois.



Organiser une demi-journée d'information des adhérents avec l'éco-organisme ALCOME et visite usine MéGO!	Partiellement réalisé : 1 webinaire ALCOME/adhérents	• Clôture de l'opération. • Veille sur la filière. • Faire un bilan de l'activité de l'entreprise locale E.Collect qui recycle les mégots via MéGO !
Tri et valorisation du tout-venant : nouveau marché opérationnel en janvier 2022. Suivi des taux de valorisation.	Réalisé : Taux de valorisation - HC : 80% - Plaine Sud : 55% - Ajaccio : 85% - Sartenais : 75% -> Régional : 78%	Adapter le marché TV suite au déploiement de la REP PMCB.
		Préparer nouveau marché de tri des emballages suite à l'agrément CITEO.
		Créer des guides numériques sur les consignes de tri à destination des agents de recyclerie et des EPCI.

OS13. Développer le recyclage local et l'économie circulaire

- Objectif : 20 % de valorisation locale en 2025 (9 % en 2020).

Bilan 2022	Plan d'actions 2023	
Poursuivre la veille sur les déchets hors DMA et élaborer et diffuser les fiches techniques correspondantes (diffusion NL, NL adhérents).	Réalisé	Maintien.
Mener des études flux par flux pour déterminer la pertinence environnementale de filières de valorisation locale des flux gérés par le SYVADEC, sur la base du bilan carbone du syndicat.	Réalisé : - Etude sur la filière papiers cartons - 1 visite d'usine de cellulose moulés	• Finalisation et rendu de l'étude papiers carton et diffusion aux porteurs de projets locaux. • Lancement de l'étude sur les plastiques rigides.
Mettre à disposition des acteurs locaux de la matière pour la réalisation de tests de recyclage.	Pas de demande	Abandon
Organiser le premier workshop sur la valorisation locale des cartons en juin 2022 en partenariat avec le FAB LAB Corti, en juin 2022	Pas de porteurs de projet	Abandon

Orientation stratégique 2 : Finaliser le réseau d'infrastructures de tri, de valorisation et de traitement

Axe 7 : Moderniser et finaliser le réseau d'infrastructures locales

OS14. Quais de transfert des OMr et du tri

- Objectif : 11 quais de transferts des OMr et 10 centres de regroupement du tri opérationnels en 2025 (10 et 3 en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Quais de transfert des OMr : Modernisation du site de Monticello. Reprise voirie du site de Porto Vecchio.	-Monticello : reporté -Reprise voirie Porto Vecchio : travaux sommaires réalisés -Calvi : réparation suite à intempéries de cet été	-Entamer Monticello -Acquisition compacteurs pour Luri et Sainte Lucie de PV
Centres de regroupement du tri : Terminer les travaux à Viggianello. Entamer les travaux de Teghime, Saint-Florent, Porto Vecchio et Belgodère.	-Teghime : consultation des entreprises en cours -Viggianello : terminé -Saint Florent : en cours de finalisation -Porto Vecchio : dans le centre multimodal -Belgodère : permis en cours d'instruction	-Poursuivre Teghime -Démarrer Belgodère
Centre multimodal de Porto Vecchio : Quai de transfert des OM et TRI Requalification technique Consultation et lancement de la maîtrise d'œuvre du projet requalifié (études pré opérationnelles et AVP)	Consultation MOE en cours	Validation de la MOE Dépôt du PC
Lancement des consultations pour la réalisation centre de regroupement du tri de Sisco. Démarrage des travaux (3e trimestre) si obtention du permis de construire.	Permis de construire Procédure ICPE Projet suspendu pour contentieux sur permis de construire	Projet suspendu

OS15. Recycleries

- Objectif : 25 recycleries du SYVADEC opérationnelles en 2025 (22 en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Recyclerie principale de la CAPA (Campo Dell'Oro) : Dans l'attente de validation d'une nouvelle unité foncière pour lancement de la maîtrise d'œuvre.	Lancement et attribution de la maîtrise d'œuvre sur un nouveau terrain (Sarrola-Carcopino)	Etudes pré opérationnelles, demande permis de construire et procédure ICPE



Création de la recyclerie de Lecci : Conduites des études préalables, investigations et dépôt de demande de permis de construire	Etudes préalables réalisées	Finalisation des études, demande de permis de construire, procédure ICPE, consultation pour les travaux
Extension de la recyclerie de Corte : Démarches administratives (PC, ICPE, ...) et lancement des marchés de travaux.	Etudes (niveau projet), dépôt de la demande de permis de construire et procédure ICPE	Consultation et lancement des travaux
Recyclerie de Levie : Dans l'attente de décision de reprise pour relance des consultations et démarrage des travaux.	Contentieux non soldé	Dossier suspendu
Rénovation des recycleries de : -Livraison des travaux de Lucciana et Figari. -Démarrage des travaux de modernisation des recycleries de Bonifacio, Cauro, Porto Vecchio, Arinella, Sainte Lucie de Porto Vecchio, Corbara partie 2.	-Lucciana et Figari : terminés -Bonifacio et Cauro : consultation des entreprises : en cours -Arinella et Porto Vecchio : études en cours -Sainte Lucie de PV et Corbara partie 2 : reportés	-Réaliser les travaux de Bonifacio et Cauro -Débuter les travaux : Arinella et Porto Vecchio -Réaliser les études : Sainte Lucie de PV et Corbara partie 2
Optimiser les transports par l'optimisation des chargements : poursuivre l'équipement des sites en engins de tassement des bennes : poursuivre le déploiement avec l'acquisition d'engins pour Ventiseri et Piana.	-Piana : en cours -Ventiseri : reporté -Vico : Ancien PackMat de Lucciana -Cauro et Figari : terminés	Poursuivre suivant la pertinence du tonnage du site au regard de l'investissement : Ventiseri, Moca Croce
Adapter les sites pour accueillir les extensions des filières REP si besoin.	Pas de nouvelles REP en 2022, reporté en 2023	Adapter les sites pour accueillir les extensions des filières REP si besoin.
Retour d'expérience de recycleries à plat	Terminé	

OS16. Infrastructures de proximité : éco-points et recycleries mobiles

- Objectif : 9 éco-points et 2 recycleries mobiles opérationnels en 2025 (2 éco-points et 1 recyclerie mobile en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Rénovation des éco-points de : Campile et Rezza.	-Campile : permis de construire en cours de constitution -Rezza : marché de travaux en cours d'analyse	Réalisation des travaux
Création des éco-points inscrits au PPI : Poursuivre la mise en œuvre pour les points identifiés : Calenzana,	-Calenzana : terrain modifié par la commune : étude à reprendre -Calaccucia : foncier en cours de mise à disposition. Demande de CU en cours	-Poursuivre les opérations en cours -Etudier faisabilité pour Galeria et Zicavo



Calacuccia, Sainte Lucie de Tallano, Pioggiola.	-Sainte Lucie de Tallano : suspendu par rapport au projet de Levie. -Pioggiola : reporté. Création de la voirie d'accès au préalable. -Nouveau : Canari : étude de faisabilité en attente de retour de la subvention	
Acquisition d'une recyclerie mobile pour le secteur CAPA, densification des points desservis dans le grand Bastia.	Terminé	Finaliser le planning de la recyclerie mobile du secteur de la CAPA

OS17. Espaces réemploi

- Objectif : 27 espaces réemploi opérationnels en 2025 (0 en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Terminer la définition du concept architectural et entamer la construction des espaces réemplois	Concept architectural terminé. Premières demandes d'autorisation d'urbanisme en cours de préparation par l'architecte	Installer les premiers espaces réemplois : Bonifacio, Calvi, Cauro, Figari, Lama, Lucciana, St Florent, Stiletto et Viggianello

OS18. Bioplateformes de compostage

- Objectif : 5 bioplateformes de compostage du SYVADEC opérationnelles en 2025 (2 en 2020).

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Plateforme de Belgodère Lancement études bio plateforme et rupture du tri	Permis de construire en cours d'instruction	Entamer les travaux
Plateforme de Sisco : Démarrage des travaux (3e trimestre) si obtention du permis de construire	Permis de construire Procédure ICPE Projet suspendu pour contentieux sur permis de construire	Dossier suspendu
Plateforme Grand Bastia : unité intégrée dans le centre de tri et de valorisation		
Nouveau : plateforme Aléria	En attente de mise à disposition du foncier par la commune	Lancement des études

Axe 8 : Créer deux centres de tri et de valorisation

OS19. CTV du Grand Bastia

- Objectif : CTV du Grand Bastia opérationnel en 2025.

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Négociations et attribution. Notification et démarrage Phase 1 (études d'exécution, dossiers administratifs).	Procédure de marché global de performance finalisée (négociations, réception et analyse des offres finales). Demandes de financements déposées.	Notification sous réserves de l'obtention des financements. Démarrage de la phase 1 : études d'exécution, dépôt demande de permis de construire, constitution et dépôt demande d'autorisation environnementale.

OS20. CTV du Grand Ajaccio

- Objectif : CTV du Grand Ajaccio opérationnel en 2025.

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Dialogue et attribution (sous mandat de délégation à la CAPA) Notification et démarrage Phase 1 (études d'exécution, dossiers administratifs).	Procédure infructueuse Relance de la phase candidature	Dialogue et attribution (sous mandat de délégation à la CAPA) Demandes d'aides. Notification (sous réserves de l'obtention des financements)

Axe 9 : Sécuriser le stockage des déchets ultimes

OS21. Créer une nouvelle installation publique de stockage des déchets ultimes

- Objectif : une nouvelle ISDND opérationnelle en 2025.

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Identification de deux sites potentiels par l'Office de l'Environnement de la Corse (Palasca et Solenzara)	Demandes d'aides et consultation pour les études préalables (faisabilité)	Conduite des études de faisabilité.

Orientation stratégique 3 : Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts

Axe 10 : Mener une politique Qualité, Santé Sécurité et Environnement exemplaire

OS22. Mener une politique environnementale exemplaire : ISO 14001

- Objectif : neutralité carbone en 2025 (73 680 t.eq. CO2 émises en 2020)
- Conformité ICPE : 0% de sites non conformes

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Conformités ICPE : Réalisation des contrôles périodiques réglementaires de tous les sites ICPE et levées des NC constatées	Réalisé	Audit interne pour suivi de la conformité ICPE NB : Prochain CP dans 10 ans suite à certification ISO 14001
Maitrise des Aspects Environnementaux : - Analyse environnementale réalisée - Actions de maitrise, risques et obligation de conformité précisés pour les AES	En cours	Prendre en compte la sensibilité et la spécificité de chaque milieu Maitriser tous les Aspects Environnementaux
Engagement vers la neutralité carbone : - Bilan carbone 2021 - Plan d'actions de réduction des émissions de GES	En cours	Programme de compensation des émissions résiduelles Bilan carbone 2023
SYVADEC exemplaire : - Rapport développement durable 2022 - Obtention de la certification ISO 14001	Réalisé	Rapport développement durable Audit interne et audit de surveillance ISO

OS23. Mener une politique de santé sécurité des agents exemplaire : ISO 45001

- Objectif : Maintenir à moins de 6% les accidents du travail

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Développer le réseau prévention : -Animation des CHSCT et audits sécurité ACFI -BSST et suivi des registres par les AP/CP -Nomination des référents harcèlements	Réalisé	- Formations d'autres AP - Accompagnement du réseau d'AP - Mise en place du CST
Améliorer en continu de la santé et sécurité : - Obtention de la certification ISO 45001 - Mise à jour du DU avec intégration du plan d'actions de maitrise des risques - Sensibilisations et exercices de situation d'urgence - Audit interne sécurité sur application - Dotation EPI et autres équipements spécifiques - Suivi et analyse des sinistres et accidents	Réalisé	- Suivi du programme de prévention - Sensibilisation à la politique de prévention des risques - Audit sécurité et audit interne et de surveillance ISO - Développement de la formation en interne - analyse ergonomique et plan d'actions
Démarche QVT : - Réalisation de 4 GT - Plan d'actions Bonheur au travail	En cours	Priorisation des actions Poursuite de la démarche participative



OS24. Optimiser la qualité du service : ISO 9001

- Objectifs :
 - o Niveau de satisfaction des usagers > 75 %
 - o Niveau de satisfaction des adhérents > 75 %
 - o Nombre de refus chez les repreneurs = 0

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Obtention de la certification ISO 9001	Réalisé	- Audit sécurité et audit interne et de surveillance ISO
Optimiser la qualité de service aux usagers :		
-Optimiser les horaires et la qualité du service sur les sites techniques : selon arbitrages de la commission annuelle infrastructures. Vico : Tri et ordures ménagères	Réalisé	CC du Sud Corse : ouverture le dimanche de la recyclerie de PV. Extension de service pour la recyclerie de Cauro
-ODEM Corsica : Mise en ligne mensuelle des données Réalisation et diffusion des études annuelles	Réalisé Réalisé	Maintien Maintien Nouvelles actions : -Création des indicateurs touristiques -Création de partenariats -Enquête auprès des professionnels -Enquête des acteurs du réemploi et création des indicateurs régionaux
-Communication grand public régulière	Réalisé	Maintien
		Nouvelle action : Evaluation de la satisfaction des usagers par des enquêtes de satisfaction : -Recyclerie -Compostage -Programmes pédagogiques -Textile -Campagnes de comm.
Optimiser la qualité de service aux adhérents :		
		Nouvelle action : Evaluation de la satisfaction des adhérents par une enquête dédiée
Optimiser la qualité de service vis-à-vis des repreneurs :		
-Procédure qualité sur les sites de réception du tri -Suivi des réceptions chez les repreneurs et des refus éventuels Nouvelle action 2022 : -Abaissement à 10% du taux de déclassement du marché emballages	Réalisée	Maintien



Axe 11 : Maîtriser l'évolution des contributions

L'objectif de cet axe est de maintenir un niveau de contribution acceptable malgré la hausse des coûts de traitement des OMr et des coûts de valorisation, et d'améliorer la lisibilité des contributions, la connaissance des coûts analytiques et la prospective financière.

OS25. Maîtriser les coûts de transport

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
1. Livraison d'engin sur plusieurs sites pour tasser les bennes et optimiser les chargements. 2. Répartition départementale des apports en ISDND : optimisation des transports d'OM. 3. Négociation des marchés de transports supérieurs à l'estimation. 4. Lancement du marché d'actualisation de l'étude sur les coûts de transport. 5. Favoriser les sites de valorisation de proximité.	1. Réalisé sur Vico, Figari, Cauro : -37 324 €. 2. Réalisé. 3. Réalisé : - 264 852 € par rapport aux coûts des marchés précédents. 4. Réalisé : étude lancée. 5. Réorientation réalisées : Carton chez Lanfranchi et Déchets verts de Viggianello déposés directement sur la plateforme : - 13 400€.	1. 2. 3. Poursuivre les actions. 4. Mener et restituer l'actualisation de l'étude transport et mettre en œuvre les suites décidées par les instances. 5. Soumettre aux instances la réorientation des végétaux de Corte et Viggianello directement sur les plateformes respectives.

OS26. Maîtriser les coûts de collecte, traitement et investissement

Bilan 2022		Plan d'actions 2023
Revoir les modalités de facturation des professionnels en recyclerie : mise en œuvre sur les recycleries des nouvelles modalités décidées en CS.	Impact au 31.10 : -Tonnages globaux -35%, baisse des flux coûteux -45 % : bois, TV et végétaux. -Encaissement régie en hausse. -Economies de transport et traitement : - 2 056 161 €	Terminé.
Nouvelle action : Actualisation à la baisse du PPI	Réalisé en avril 2022 : -15 M€	Actualisation annuelle
Trésorerie : -Acquisition d'un module pour la gestion de trésorerie avec le plan de trésorerie prévisionnel et le réalisé -Recouvrement d'office des créances adhérents et pros > 6 mois	Réalisé Réalisé	-Création de tableaux de bord et de jauge (consommation crédits, trésorerie, DGP) -Maintien



OS27. Adapter les modalités de contribution

Modifier la communication pour les contributions 2022 : contribution globale par CC et à la tonne traitée	Réalisé	A poursuivre
Diffusion auprès des adhérents du référentiel régional des coûts et de l'étude annuelle sur le financement du service.	Réalisé : réunions bilan + groupe de travail	A poursuivre
Mise en place d'un groupe de travail interne pour diffuser la culture de la gestion de l'analytique.	En cours	Diffuser le référentiel analytique et formation des services.
Restituer les études d'impact des CTV	Réalisé pour Monte	Ajuster avec les subventions obtenues et soumettre la décision de réalisation du CTV aux instances.
Soumettre aux instances une évolution éventuelle des modalités de calcul des contributions	Reporté en 2023	-présentation de 3 modalités de cotisations en commission finances de janvier 2023. -choix de la modalité retenue en CS et délibération de modification des statuts.

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023- SYNTHÈSE

Rappel du calendrier de préparation budgétaire

- Commission finances : 29 novembre -
- Rapport d'orientation budgétaire (ROB) : 6 décembre
- Budget Primitif 2023- Vote des cotisations : au plus tard 2 mois après le Vote du ROB- le 13 février 2023 (prise en compte d'une re convocation au 13/12/2022)

Table des matières

ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023- SYNTHÈSE	1
1. Préambule	2
1.1. Cadre réglementaire	2
1.2. Contexte National	2
1.3. Contexte régional.....	3
1.4. Contexte budgétaire	4
2. Orientations budgétaires 2023 – Recettes de fonctionnement (hors cotisations)	6
3. Orientations budgétaires 2022 – Dépenses de fonctionnement	7
3.1. Charges générales (011)	7
3.2. Dépenses de personnel (012).....	10
3.3. Autres charges (65).....	10
3.4. Charges financières (66).....	11
3.5. Charges exceptionnelles (67).....	11
3.6. L'autofinancement.....	11
3.7. Synthèse - Dépenses de fonctionnement	11
4. Niveau de cotisation et reversement incitatif.....	12
4.1. Soutien incitatif.....	12
4.2. Niveau de cotisation	12
5. Dette	13



1. PREAMBULE

Ce Débat d'Orientations Budgétaires prend en compte les contraintes techniques de traitement des ordures ménagères résiduelles, mais également les choix opérationnels pour les exercices à venir visant à réduire les tonnages à enfouir et améliorer le niveau de valorisation des déchets. Cette stratégie s'inscrit dans les orientations réglementaires européennes, nationales (notamment LTECV et loi AGEC).

1.1. Cadre réglementaire

Le débat d'orientation budgétaire doit faire l'objet d'un rapport conformément aux articles L.2312-1 et L.5211-36 du CGCT au cours des deux mois précédant l'examen du budget.

Le Décret n°2016-841 du 24 juin 2016 apporte des informations quant au contenu, aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire.

1.2. Contexte National

Après le repli lié à la pandémie du Covid en 2020 sur l'ensemble des secteurs d'activités, un rebond de l'économie nationale a été observé en 2021 avec une croissance de 6,8 %. En 2022, cette dynamique a été stoppée par le conflit en Ukraine et ses conséquences sur les échanges internationaux notamment sur l'approvisionnement de matières premières et d'énergie. Le renchérissement du coût des matières premières, de construction, de l'électricité et du pétrole ainsi que la désorganisation mondiale de la logistique ont créé un contexte inflationniste qui a freiné la croissance qui devrait s'établir à 2 % en 2022 et ralentir à 0,5 % en 2023.

La variation des prix de l'énergie et des fournitures pèse sur le pouvoir d'achat et sur les prix des marchés publics dans le cadre des révisions de prix et des renouvellements de contrats. Si des revalorisations ont été mises en œuvre dans l'ensemble des secteurs pour atténuer les hausses constatées, elles ne peuvent pas suivre le même rythme de progression.

En 2022, l'inflation s'établit à près de 11 % sur la zone Euro et 8 % en France à la suite des mesures prises pour diminuer l'impact de la hausse des prix. Un retour à une inflation à 2 % est attendu pour 2024.

Afin de limiter l'inflation, les banques centrales ont augmenté leur taux directeur (taux de refinancement des banques). Ce contexte induit automatiquement une hausse des taux proposés par les établissements bancaires. En septembre 2022, le taux fixe 15 ans proposé par les banques est de l'ordre de 3.3 %, alors que les collectivités empruntaient à moins de 1 % il y a encore quelques mois. Certains établissements de crédits ne proposent plus de taux fixe sur des durées supérieures à 15 ans.

Ainsi, l'année 2022 cumule une inflation historique à la fois des prix de l'énergie, des produits alimentaires et des coûts de construction, mais aussi un dégel du point d'indice et une hausse des taux d'intérêt. Ces éléments peuvent être reconduits pour l'année 2023.

A ce niveau d'incertitudes et de fluctuations, s'ajoute la hausse de la fiscalité liée à l'activité des déchets. La hausse de la TGAP, quel que soit le mode de valorisation des biogaz, vers les 65 €/t à l'horizon de 2025 se poursuit :

- L'application d'un nouveau palier d'augmentation de la TGAP avec + 11 €/tonne pour les tonnages traités à la STOC (la TGAP passe à 51 €/t en 2022) et +3 €/tonne pour les tonnages chez Lanfranchi Environnement (la TGAP atteint 61 €/t). A noter que la TVA 10 % s'applique sur la TGAP appliquée sur les ISDND privées (impact réel de l'augmentation : + 12,1€/tonne et 3,3 €/tonne).



Désignation des installations de stockage de déchets non dangereux concernées	Unité de perception	Quotité (en euros)						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	A partir de 2025
A. – Installations non autorisées	tonne	151	152	164	168	171	173	175
B. – Installations autorisées réalisant une valorisation énergétique de plus de 75 % du biogaz capté	tonne	24	25	37	45	52	59	65
C. – Installations autorisées qui sont exploitées selon la méthode du bioréacteur et réalisent une valorisation énergétique du biogaz capté	tonne	34	35	47	53	58	61	65
D. – Installations autorisées relevant à la fois des B et C	tonne	17	18	30	40	51	58	65
E. – Autres installations autorisées	tonne	41	42	54	58	61	63	65

1.3. Contexte régional

A la fin de l'année 2021 en raison du rebond économique avec une reprise de la consommation du secteur privé ainsi qu'une forte augmentation de la fréquentation touristique ont conduit à une production de tonnages résiduels proche de celle de 2019 et une production des déchets valorisables supérieure.

Ce constat avait amené l'assemblée à retenir un scénario d'évolution des tonnages total des DMA en hausse de 4 % soit 242.713 tonnes se décomposant :

- Des résiduels stables pour les OM et une réduction pour le tout-venant liée au nouveau taux de valorisation soit un tonnage de 133.813 tonnes –4 % par rapport à 2021
- Une reconduction des taux d'évolution constatés fin 2021 pour les flux de tri + 14 % avec 34.095 tonnes dont 11.915 t d'emballages, 15.510 tonnes de verre, 3600 tonnes de biodéchets)
- Une hausse des flux valorisables de recyclerie de 14 % soit 73.155 tonnes dont 8.500 tonnes de cartons, 13.300 tonnes de végétaux, 14.930 tonnes de meubles, 4900 tonnes de bois.

Les projections de la fin d'année 2022 indiquent que la production des tonnages DMA est en baisse de de près de 20.000 t par rapport à 2021 (-9 %)

Les tonnages résiduels des adhérents sont estimés à 129.980 tonnes (soit -2,86 % par rapport à l'estimation)

Les flux de tri évoluent mais dans des proportions limitées avec un tonnage estimé 31.587 soit 5 % contre 14 % attendus.

Les valorisables de recyclerie ont connu pour certains flux une baisse importante et sont estimés à 54.120 t (y compris le textile) soit une baisse de 17,64 % par rapport aux tonnages 2021 et 26 % par rapport aux tonnages attendus

Aussi, pour 2023, le scénario proposé d'évolution est le suivant :

- Une production de résiduels stable des tonnages OM par rapport à la production estimée à fin 2022 compte tenu de tous les efforts des différentes strates de collectivités impliquées dans la gestion des déchets soit 128.000 t
- Une stabilisation de la production du tout-venant par rapport à la production estimée à fin 2022 mais générant moins de déchets résiduels (total 10.000 t et 1.991 de TVT résiduel).
- Une augmentation des déchets issus du tri selon la production estimée à fin 2022 (évolution de +5 % pour les emballages, +6 % pour le verre et +20 % pour les biodéchets) soit 33.895 t.
- Une estimation des déchets valorisables issus des recycleries selon la production et les variations constatées en 2022: Cartons + 5%, textiles +15%, le reste des flux est estimé au même niveau constaté qu'en 2022 soit 51.580 t



Concernant les recettes, les incertitudes pesant sur la croissance et les risques de ralentissement économique ont provoqué une baisse des cours pendant l'année 2022, le dernier trimestre s'inscrivant dans un pallier bas. De plus, la différence des tonnages estimés et constatés conduit à une révision des montants encaissés sur l'exercice 2022 à hauteur de 1,3 M€.

Aussi, il est proposé une stabilisation des recettes des repreneurs et des éco-organismes par rapport aux constatés 2022.

Sur le plan technique, les conditions de traitement 2022 ont été marquées par le traitement des tonnages selon l'origine départementale de production sur les deux ISDND en activité, gérées par des prestataires privés, l'une basée en Haute Corse, la Stoc, l'autre en Corse du Sud, l'éco-pôle Lanfranchi Environnement. Afin de traiter l'ensemble de la production des résiduels au niveau régional des réquisitions ont été nécessaires portant la capacité d'enfouissement de la Stoc à 90.000t et celle de l'Eco-pôle à 80.000 t

Les capacités administratives globales d'enfouissement autorisées sur ces sites sont les suivantes :

La capacité prévisionnelle de l'ISDND de Lanfranchi Environnement actuellement autorisée et disponible est évaluée à 58 000 tonnes/ an

La capacité prévisionnelle de traitement sur le site de la STOC à la suite de la création de nouveaux casiers est évaluée à 50 000 tonnes/an.

Le site de Giuncaggio bénéficie à ce jour d'une autorisation d'exploiter pour 80 000 tonnes mais ne peut techniquement être opérationnel en 2023.

Ainsi en prenant en compte tous ces éléments, l'estimation du tonnage résiduel à traiter par le SYVADEC pour 2023 est de 131.000 tonnes à comparer aux capacités dont dispose le Syvadec de 108.000 tonnes, soit un delta de 23.000 tonnes de déficit de capacité de traitement auxquels il faut ajouter les tonnages résiduels des EPCI non adhérents et des professionnels. De nouvelles réquisitions seront nécessaires

1.4. Contexte budgétaire

Au moment de la présentation de la présente note, l'exercice 2022 n'étant pas achevé comptablement (dernières écritures à réaliser, examen des engagements non soldés, rattachement des charges et produits...), l'atterrissage du budget 2022 sera à ajuster.

Les équilibres budgétaires 2023 dépendent du contexte économique de la hausse des prix (révision de prix, coût de l'énergie) des obligations réglementaires (hausse de la TGAP) mais aussi des décisions qui doivent être prises par notre syndicat en lien avec les éléments du contexte régional, aux choix à opérer sur les niveaux de certaines dépenses compressibles et enfin sur les investissements structurants à venir et leur financement,

Parmi ces décisions figurent :

- ✓ La reconduction du dispositif de la cotisation minorée pour les adhérents accueillant sur leur territoire une ISDND en exploitation (122 €/tonne résiduelle sans transfert, dont 90 € pour la cotisation de base pour les communautés de communes du Sartenais - Valinco et du Fium'Orbu Castelli). Rappelons à cet égard que cette cotisation minorée s'inscrit dans un principe de compensation et de mutualisation.



- ✓ Un maintien d'un autofinancement suffisant permettant le financement des opérations d'investissement courantes qui peut s'effectuer soit par la souscription d'un emprunt intermédiaire soit par un virement de la section de Fonctionnement qui préserverait l'intégralité de nos capacités d'emprunt pour les futurs gros équipements structurants (centres de tri valorisation notamment).

La traduction financière de ces orientations lors de l'élaboration du BP 2023 devra aussi prendre en compte les données incompressibles qui s'imposent à notre Syndicat et qui sont les suivantes :

- ✓ Stabilité des tonnages de déchets de recycleries selon le constaté 2022 (après réorientation des pros)
- ✓ L'impact financier global des hausses du coût de traitement des OMR incluant la hausse de la TGAP et les révisions de prix,
- ✓ L'impact financier des révisions de prix qui neutralisent la baisse constatée sur certains flux de recyclerie
- ✓ Le paiement de la TVA au titre de son assujettissement partiel la même année que la dépense (paiement sur le chapitre 011 et plus 67)
- ✓ La hausse du reversement incitatif vers les adhérents mais une stabilisation des recettes liées aux soutiens et ventes de matières
- ✓ L'impact en année pleine des recrutements programmés en 2022, des mesures liées au dégel du point d'indice, à la revalorisation des grilles des catégories B et C
- ✓ La baisse des recettes sur les ventes de produits (tonnages et prix) et une stabilisation des soutiens.

En fonction de tout ce qui précède et en résumé, les grandes masses budgétaires devraient évoluer de la manière suivante par rapport au Budget 2022

Dépenses	BP 2022	BUDGET 2022	ORIENTATIONS 2023	VARIATION OR 2023/BP 2022	VARIATION BUDGET 2022/OR 2023
Charges générales (011)	48 695 414,00 €	52 145 414 €	53 828 634,00 €	5 133 220,00 €	1 683 220,00 €
Charges de personnel (012)	7 440 120,00 €	7 770 120,00 €	8 282 102,00 €	841 982,00 €	511 982,00 €
Charges financières, exceptionnelles et autres charges de gestion courante (65, 66 et 67)	3 234 368,00 €	3 844 582,00 €	676 441,00 €	-2 557 927,00 €	-3 168 141,00 €
Opérations d'ordre	1 190 000,00 €	1 690 000,00 €	1 500 000,00 €	310 000,00 €	-190 000,00 €
TOTAL	60 559 902,00 €	65 450 116,00 €	64 287 177,00 €	3 727 275,00 €	-1 162 939,00 €

Recettes	BP 2022	BUDGET 2022	ORIENTATIONS 2023	VARIATION OR 2023/BP 2022	VARIATION BUDGET 2022/OR 2023
dotations hors cotisations (74)	5 850 719,00 €	5 850 719,00 €	5 675 718,00 €	-175 001,00 €	-175 001,00 €
ventes produits et professionnels	4 372 061,00 €	4 372 061,00 €	2 822 572,00 €	-1 549 489,00 €	-1 549 489,00 €
autres produits	170 000,00 €	170 000,00 €	170 000,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL	10 392 780,00 €	10 392 780,00 €	8 668 290 €	-1 724 490,00 €	-1 724 490,00 €

- En dépenses de fonctionnement : +3,73 M€ par rapport au BP 2022 et – 1,16 M€ par rapport au budget 2022
- En recettes de fonctionnement (hors cotisations) : -1,72 M € par rapport au BP et budget 2022



2. ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2023 – RECETTES DE FONCTIONNEMENT (HORS COTISATIONS)

Le syndicat ne perçoit pas de recettes fiscalisées. La principale recette est constituée de la cotisation versée par les adhérents dont le niveau est calculé selon les dépenses à couvrir. Le second poste de recettes est lié aux soutiens versés par les éco-organismes, également comptabilisés sur le chapitre 74. Enfin le produit de l'activité (chapitre 70) supporte les recettes de la régie, la vente de matériaux et les conventions avec les professionnels.

Fin 2021, à la faveur de la reprise économique et de la hausse des tonnages collectés et valorisés, une projection de recettes de 9,066 M€ a été ouverte pour 2022. Le montant des encaissements serait finalement de 7,94 M€ soit 1,12 M€ en moins. A la suite de ce constat et compte tenu des cours fin 2022 et des perspectives d'évolution 2023:

- Une baisse des recettes liées au rachat de matières (-1480 k€ par rapport au BP 2022 et – 1 099 k€ par rapport au Ca prev. 2022)
- Une stabilisation du soutien versé par les éco organismes (+0k€ par rapport au BP 2022 et + 635 k€ par rapport au Ca prev. 2022),
- Des subventions liées aux actions de prévention et de communication - 171 k€ par rapport aux crédits ouverts en 2022, (solde des subventions encaissées en 2022)
- Une baisse de 70 k€ par rapport au BP 2022 est estimée pour l'accès aux sites (par convention)
- La reconduction des ouvertures de crédits sur les autres recettes à hauteur de 170 k€, des réalisations pouvant intervenir en cours d'année.
- Une baisse de 595 k€ liées aux recettes conjoncturelles de cession de biens par rapport au CA prévisionnel

Les orientations budgétaires 2023 en matière de recettes (hors cotisations) sont synthétisées de la manière suivante :

Recettes (k€)	BP 2022	BUDGET 2022	CA 2022 Prev	Orientation 2023	Ecart BP 2022	Ecart/CA 2022
Chapitre 70 – Produit des services	4372	4372	5 000	2 822	-1 549	-1 176
Chapitre 74 – Dotations et participations (hors cotisations)	5 851	5 851	4 900	5 676	-175	+ 776
Chapitre 013 – Atténuations de charges	70	70	125	70	0	-55
Chapitre 75- Autres produits de gestion courante			30		0	-30
Sous total recettes gestion des service	7 390	7 390	9 056	8 568	-1 724	-487
Chapitre 77 – Produits exceptionnels	100	100	695	100	0	-595
Sous total autres recettes	100	100	695	100	0	- 595
Total recettes réelles de fonctionnement	10 393	10 393	9 750	8 668	-1724	-1 082



3. ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022 – DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

Sous réserve de la validation par les membres de la commission des finances des orientations à prendre au vu du contexte régional, le budget 2023 tient compte de :

- La hausse du coût du traitement avec une révision de prix de + 30 % et une hausse de la TGAP ;
- Une hausse des postes liées à l'énergie (+75 % sur le carburant et +20 % sur l'électricité)
- Une hausse du reversement du soutien vers les adhérents
- L'impact en année pleine des mesures liées aux charges de personnel et une prévision du GVT limité à 2 %
- Une baisse des tonnages de déchets de recyclerie qui limite l'impact des révisions de prix sur les flux de tri et valorisables

	BP 2022	BUDGET 2022	CA PREV 2022	Orientations 2023	VARIATION PREV CA2022/BP 2023	VARIATION BP 2022/OR 2023
Charges générales (011)	48 695 414,00 €	52 145 414 €	47 605 150 €	53 828 634,00 €	6 223 484,00 €	5 133 220,00 €
<u>dont 611</u>	38 336 960,00 €	41 396 960 €	38 350 000 €	42 937 695,00 €	4 587 695,00 €	4 600 735,00 €
<u>dont reversement</u>	6 573 417,00 €	6 573 417 €	6 573 417 €	7 094 700,00 €	521 283,00 €	521 283,00 €
Charges de personnel (012)	7 440 120,00 €	7 770 120,00 €	7 500 000,00 €	8 282 102,00 €	782 102,00 €	841 982,00 €
Charges financières, exceptionnelles et autres charges de gestion courante (65, 66 et 67)	3 234 368,00 €	3 844 582,00 €	3 662 782,00 €	676 441,00 €	-2 986 341,00 €	-2 557 927,00 €
Opérations d'ordre	1 190 000,00 €	1 690 000,00 €	1 400 000,00 €	1 500 000,00 €	100 000,00 €	310 000,00 €
					0,00 €	0,00 €
TOTAL	60 559 902,00 €	65 450 116,00 €	60 167 932,00 €	64 287 177,00 €	4 119 245,00 €	3 727 275,00 €

3.1. Charges générales (011)

Le budget de fonctionnement est marqué par une forte représentation des charges générales qui représentent 85,7 % des dépenses réelles (hors amortissements). Ces dernières sont principalement composées par les prestations de services (article 611) regroupant le transport et la gestion des bennes, le traitement en ISDND, la valorisation, et le reversement du soutien.

Article 611 (prestations des services) – évolution des dépenses

Globalement l'augmentation liée aux prestations de services est évaluée à 4 601 k€ par rapport au BP 2022 et + 4 588 k€ par rapport au CA prévisionnel 2022.

- **Une importante augmentation liée aux coûts des déchets résiduels traités sur les installations privées**

Si en 2022, 128 187 t ont été traitées en ISDND privées avec un coût de traitement de 20,88 M€ HT (TGAP inclus). La prévision était de 131.562 t pour un coût de 21,47 M€, soit un delta de 591 k€. Pour mémoire, au BP 2022 ont été inscrits 19,731 M€, et 1,740 M€ au BS après affectation du résultat 2021.



L'estimation 2023 reprend la production de 128 187 t d'OM traitées en ISDND privées pour un montant estimé à 25,52 M€ HT **soit une hausse de 4,64 M€ par rapport au CA prévisionnel 2022** et 4,05 M€ par rapport au budget 2022 (BP+BS)

Le coût moyen de traitement des déchets résiduel atteint 219 €/t TTC en 2023 contre 179 €/t TTC en 2022 (145 € TTC en 2021) soit une hausse moyenne de 40 €/t TTC. Aussi la baisse du résiduel de 3.375t ne permet d'absorber cette hausse

Base de tonnages 128 187 t	Variation moyenne en € HT/t	Montant de la variation annuelle
TGAP	6,79 €/t	870 357 €
Révision de prix	29,42 €/t	3 771 342 €
total	36,21 €/t	4 641 698

▪ Le paiement de la régularisation de TVA

Le paiement de la régularisation de TVA se fait trimestriellement et non plus en n+1. Cette modification de gestion s'impute le chapitre 011 et principalement le compte 611 mais il n'y a plus d'inscription sur le chapitre 67 (crédits en moins sur le chapitre 67). Mais cela a conduit à avoir une double charge sur 2022 (6 M€ au lieu de 3 M€)

▪ L'augmentation du transports et traitement des biodéchets et déchets verts

Les nouvelles collectes séparées des biodéchets opérées sur les territoires et des volumes de déchets verts se traduisent par une forte augmentation des volumes traités : + 352 k€ /BP 2022

▪ Le traitement des flux de tri (emballages papier verre)

Le budget 2022 prévoyait un montant de 5,6 M€ dont 4,3 M€ inscrit au BP 2022 et 1,3 M€ inscrits au BS2022 après affectation des résultats de 2021 pour le traitement des emballages. En raison de l'évolution de tonnages plus faible que prévu, le montant estimé au CA 2022 est de 4,6 M€.

Le montant proposé pour le traitement des emballages (tonnages estimés 10.760t) est de 4,7 M€ soit une baisse de 1 M€ par rapport au budget 2022 (BP+BS) et une stabilité par rapport au CA prévisionnel. A noter : la mesure d'abaissement du seuil de déclassement des emballages à 10 % a permis une économie de 210 000 €.

Pour le verre, le montant prévu en 2022 était de 340 k€, le montant prévu en 2023 est de 288 k€.

▪ Le traitement des flux valorisés en recycleries

Le traitement des déchets valorisables (tout venant, bois, gravats, cartons...) baisse par rapport au budget 2022 en raison de la baisse des tonnages : **-1,5 M€ par rapport au budget 2022** mais du fait des révisions de prix des marchés augmente de 300 k€ par rapport au CA prévisionnel 2022.

▪ Les transports issus des flux de recycleries

En raison de la baisse des tonnages à transporter, le coût des transports avec 2,15 M€ **baisse de 555 k€ par rapport au BP 2022.**

Du fait des révisions de prix, le montant est néanmoins en progression de 510 k€ par rapport au CA prévisionnel 2022.



Autres charges à caractère général

Article 6288 (Autres services extérieurs) - évolution des dépenses

Depuis 2017, le reversement du soutien (article 6288) constitue également un poste important représentant 6 573 k€ en 2022.

L'assiette du soutien reversé en 2023 sera réévaluée à 7 095 k€ (sous réserves de consolidations des recettes correspondantes qui seront constatées au terme de l'exercice 2022) soit **une hausse de 521k€ par rapport à 2022**.

Le montant équivalent se trouve en recettes de fonctionnement dans les appels à cotisations d'où un traitement neutralisé avec un reversement aux adhérents en fonction de leurs performances de valorisation.

En dehors des prestations de service, **les autres charges à caractère général varient sensiblement**

- + 153 k€ lié à l'énergie (carburant et électricité)
- + 300 k€ de dépenses de communication pour renforcer la diffusion des politiques publiques (sous condition de cofinancement)
- 234 k€ pour les dépenses de Haut de quai
- + 219 k€ au total**

Ainsi la variation de 5,133 M€ entre le BP 2022 et les orientations 2023

Nature	Montant	commentaires
Traitement des OMr	+ 5 790 k€	Indication de la hausse par rapport à l'inscription du BP (rappel complément en cours d'exercice 2022) hausse de 4 050 k€ par rapport au budget 2022
Transport et traitement des biodéchets et végétaux	+ 355 k€	la hausse des tonnages de biodéchets et l'impact des révisions de prix n'ont pas été compensés par la baisse des tonnages de végétaux.
Emballages	+ 400 k€	Indication de la hausse par rapport à l'inscription du BP (rappel complément en cours d'exercice 2022) baisse de 900 k€ par rapport au budget 2022
Energie	+ 153 k€	Dont carburant et électricité
Dépenses de communication	+300 k€	Sous condition de cofinancement
Reversement du soutien	+521 k€	Sur la base des encaissements 2022
Logiciel cloud	-61 k€	Comptabilisé sur le chapitre 65
Traitement des autres flux valorisés	-1 536 k€	Baisse liée aux tonnages
Baisse des dépenses de haut de quai	-234 k€	-40 k€ de gardiennage, -151k€ de dépense de réparation, -43 k€ de dépenses de fournitures et matériels
Baisse des transports des flux de recycleries	-555 k€	Liée à la baisse des tonnages

3.2. Dépenses de personnel (012)

L'évolution des charges de personnel est évaluée à 782 k€ par rapport au CA 2022 et +843 k€ par rapport au BP 2022.

Cela intègre l'impact en année pleine des rémunérations des agents intégrés en cours d'année 2022 (114 k€) :

- Poste de chauffeur de recyclerie mobile remplacement (+38 k€)
- Postes de chauffeurs de recyclerie mobile Ajaccio (20 k€- impact année pleine)
- Poste d'agent exploitation centre de tri d'exploitation (+1 poste 38k€)
- Collecteur textile (zone extrême Sud +18k€)

mais également le renforcement des services à venir en lien avec les axes stratégiques proposés (+220 k€):

- Postes de renfort sur l'exploitation (agent poste volant Balagne et 2eme agent Cauro + 74 k€)
- Collecteur textile (+36 k€)
- Chargé de projet communication en CDD (2 postes+110 k€) sous condition de cofinancement.

Autre impact financier lié au recrutement + 12 k€ lié à *la requalification d'un poste* de catégorie B à A

Des mesures internes au Syvadec liées au déroulement de carrière des agents, aux évolutions liées au RIFSEEP avec l'acquisition de compétences au titre de l'année écoulée sont évaluées à 81 k€.

A cela s'ajoutent *les mesures gouvernementales* qui s'imposent au Syvadec, notamment l'impact de la revalorisation du point d'indice en année pleine + 86 k€, une prévision de 44 k€ liée au projet de revalorisations des grilles B et A et les mesures liées au pouvoir d'achat 4 k€ (indemnités télétravail et GIPA) soit un total 134 k€

Ce chapitre supporte également les dépenses liées à l'intérim dont le montant estimé au BP 2022 étaient de 228 k€ mais ont été réévaluées à 558.k€ (+330 k€) pour pallier l'absentéisme, mettre en œuvre les extensions d'horaires demandées par les adhérents. Ce poste est évalué à 505 k€ pour 2023 soit +277 k€ par rapport au BP 2022.

L'évolution des charges de personnel représente une augmentation de +11.32% par rapport au BP 2022 et 6,39 % par rapport au Ca prévisionnel 2022.

La part des dépenses des charges de personnel est estimée à 13,19 % des dépenses réelles de fonctionnement des orientations budgétaires 2023.

Orientations budgétaires : 8.282 k€

3.3. Autres charges (65)

En 2023, ce chapitre supporte également les dépenses liées au logiciel Cloud auparavant comptabilisées en 011 soit 104 k€ pour l'année 2023

S'agissant des charges en lien avec les élus (indemnités, cotisations, formation, frais de mission), les postes de Vice-président ayant été pourvus, le montant des indemnités a été calculé dans leur intégralité. 163 k€ (+21k€/ CA2022)



Orientations budgétaires, dépenses relatives aux autres charges : 267 k€ (+104 k€ par rapport au BP 2022)

3.4. Charges financières (66)

Si le recours à l'emprunt n'est pas envisagé en 2023. Les emprunts à venir seront fléchés vers les équipements structurants que sont les centres de surtri, ils seront mobilisés pour le portage financier. Aussi, le montant des intérêts des emprunts déjà contractualisé représente 190 k€. A ces intérêts viendront s'ajouter les intérêts liés à la ligne de trésorerie (15 k€), évaluation maximale.

Orientations budgétaires, dépenses relatives aux charges financières : 205 k€ (-8 k€/ CA 2022), sauf si nouvel emprunt.

3.5. Charges exceptionnelles (67)

Ce poste supportait principalement la régularisation de TVA de l'année n-1. En 2022, la régularisation TVA est de 3.2 M€. À la suite d'une modification de la gestion de la TVA, cette dépense est désormais comptabilisée sur le chapitre 011.

Des crédits à hauteur de 205 k€ sont proposés.

Orientations budgétaires, dépenses relatives aux charges exceptionnelles : 205 k€ (-2,6 M€ k€/BP 2022 et -3,1 M€ /CA Prev 2022).

3.6. L'autofinancement

L'autofinancement est constitué par les dotations aux amortissements et par le virement de la section fonctionnement vers la section investissement.

Concernant les amortissements, à la suite des régularisations sur l'actif la dotation évolue compte des acquisitions d'engins, de travaux effectués.

Le montant de la dotation se situe à 1,5 M€. (+100 k€)

3.7. Synthèse - Dépenses de fonctionnement

Les orientations budgétaires en dépenses de fonctionnement peuvent être synthétisées comme suit :

	BP 2022	Budget 2022	CA Prev 2022	BP 2023	Evol. BP/BP	Evol CA/ bp 2023
Charges générales (011)	48 695 k€	52 145 k€	47 605 k€	53 829 k€	5 133 k€	6 223 k€
(dont 611)	38 337 k€	(41 397 k€)	(38 350 k€)	(42 938 k€)	(4 601 k€)	(4 588 k€)
Charges de personnel (012)	7 440 k€	7 770 k€	7 500 k€	8 282 k€	842 k€	782 k€
Charges financières, exceptionnelles et autres charges de gestion courante (65, 66 et 67)	3 234 k€	3 845 k€	3 663 k€	676 k€	-2 558 k€	-2 986 k€
Opérations d'ordre	1 190 k€	1 690 k€	1 400 k€	1 500 k€	310 k€	-100 k€
TOTAL	60 560 k€	65 450 k€	60 168 k€	64 287 k€	3 727 k€	4 119 k€



TOTAL hors assiette soutien reversé	53 986 k€	58 877 k€	53 595 k€	57 192 k€	3 206 k€	3 598 k€
-------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------

4. NIVEAU DE COTISATION ET REVERSEMENT INCITATIF

4.1. Soutien incitatif

Le reversement des soutiens liés aux flux des collectes sélectives (Verre, Papiers, Emballages et cartons) et des filières régionales (Meubles et DEEE) a été instauré au 1er janvier 2017. Le soutien lié aux cartons a été individualisé et l'assiette du dispositif a été élargie en 2018 aux recettes des ventes des matériaux perçues par le Syvadec pour les flux concernés 2018.

A ces soutiens techniques s'ajoutent les soutiens spécifiques liés à la communication et à la connaissance des coûts qui font également l'objet d'un reversement.

L'assiette du soutien reversé aux adhérents en 2022 était de 6.573 k€ dont 6 294 k€ liés aux soutiens techniques et 279 k€ liés aux soutiens spécifiques. Suivant les modalités du dispositif des recettes constatées, **l'assiette de reversement prévisionnel en 2021 est de 7 095 k€.**

Le mécanisme de compensation n'étant pas possible entre collectivités, il est nécessaire de majorer l'appel à cotisation pour ensuite reverser le soutien aux adhérents.

	2022	2023
Soutiens et rachats	6 521 500 €	7 094 700 €

4.2. Niveau de cotisation

Le niveau de cotisation est déterminé lors du vote du budget primitif.

Aussi ce sont les chiffres du BP 2022 et non budget 2022 qui sont indiqués

Pour information	BP 2022	Orientations 2023	Evolution
Recettes hors cotisations	10 393	8 668	- 1 725
Dépenses de fonctionnement hors soutien	54 040	57 192	3 152
Coût syndical (tous flux confondus)	43 647	48 524	4 877
Assiette soutien pour reversement	6 529	7 095	566
Appel à cotisation avec soutien	50 176	55 619	5 443

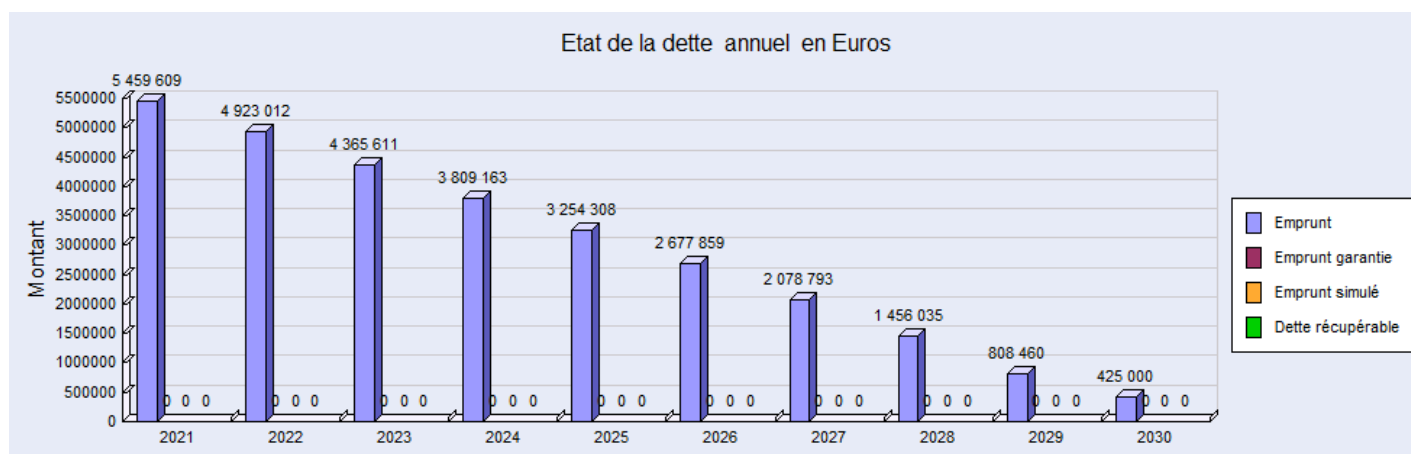
Les dépenses de fonctionnement et donc le coût de service à couvrir par les cotisations augmente de 4877 k€. Le niveau de contribution après reversement du soutien augmente quant à lui de 5443 k€ par comparaison au BP 2022.

Sur 2022, les dépenses complémentaires ouvertes (4,8 M€) en cours d'année n'ont pas été financées par une augmentation de la cotisation. Une partie du coût syndical à hauteur de 4,3 M€ a été pris sur l'excédent antérieur.



Ce montant sera définitivement déterminé et présenté lors de l'élaboration du budget 2023.

5. Dette



Depuis sa création le Syvadec a contractualisé deux emprunts. Selon la classification de la charte Gissler, ces deux emprunts sont en catégorie A1, c'est-à-dire qu'ils ne présentent pas de risques liés aux taux, ces derniers étant fixes.

Le capital restant dû au 31.12.2022 est de 4.923 k€.

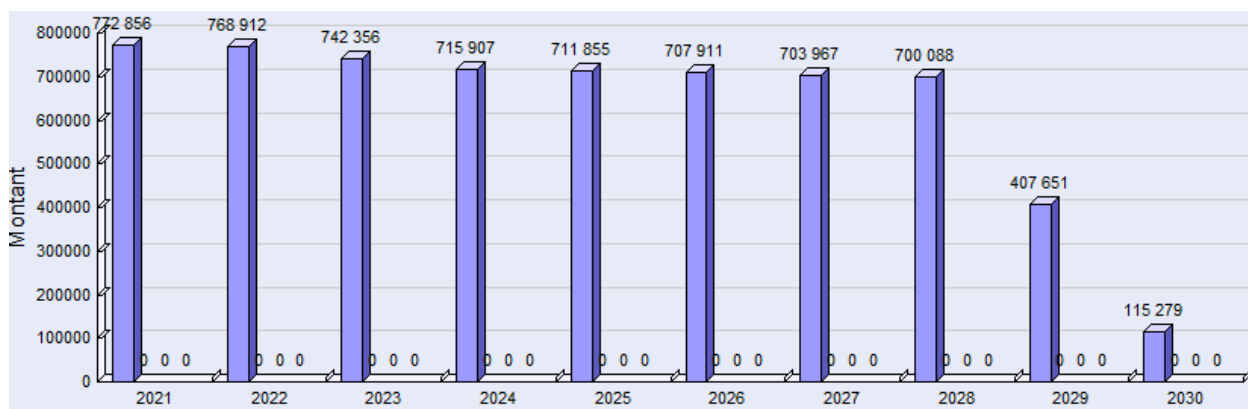
La durée résiduelle moyenne des emprunts est 9.5 ans se justifiant par la « jeunesse » des emprunts et leur durée d'amortissement sur 20 ans.

Le taux moyen des emprunts est 4.5 %

Les échéances étant constantes, le niveau de l'annuité décroît au fur et à mesure, la répartition entre les intérêts et le capital varie dans le temps.

en k€	2022	2023	2024	2025	2026
intérêt (fonctionnement)	212	186	161	135	109
amortissement (investissement)	557	556	555	576	599
Annuité	769	742	716	711	708

Annuité (remboursement capital + intérêt)



Rapport d'Orientation Budgétaires 2023

Annexe Ressources Humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité,

I. Situation sociale 2021

Les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité sont détaillées dans le rapport social unique 2021 ci-joint.

II. Temps de travail et action Sociale

1- Durée du temps de travail

Par la délibération 2016-07-044 adoptant le protocole d'aménagement et réduction du temps de travail, la durée annuelle du travail est fixée à 1607 h.

Un protocole sur la mise en place du télétravail a également été adopté

2- Action sociale

Obligatoires depuis 2007, les prestations d'action sociale sont essentielles dans l'amélioration du cadre de vie des personnels.

Les agents du Syvadec bénéficient :

- d'une participation à la protection santé à hauteur de 35 euros par mois dans la limite de la cotisation
- d'une participation à la prévoyance à hauteur de 50 % de la cotisation avec un plancher de 15 euros
- de titre restaurant d'une valeur faciale de 8,40 euros
- d'une adhésion au Comité National d'Action Sociale
- de chèque cadeau pour un montant annuel revalorisé de 171 euros
- d'une adhésion au dispositif local CorsEco pour des avantages dans les commerces de proximité
- mise en place du forfait télétravail et du forfait mobilité en lien avec les mesures gouvernementales

III. L'évolution des dépenses de personnel en 2023

Les dépenses de personnel comprennent les rémunérations, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur ainsi que les prestations sociales et les allocations versées aux agents. Il s'agit d'une dépense dynamique qui évolue en fonction de l'évolution des effectifs, des mesures internes mises en place au titre de la politique Ressources Humaines de la collectivité et des mesures gouvernementales qui s'imposent à elle, et des évolutions des mesures d'action sociale.

L'évolution des charges de ressources humaines est évaluée à +843 k€ par rapport au BP 2022

1. L'évolution des effectifs

- **Impact financier des postes pourvus au cours de l'année 2022, qui seront occupés en année pleine en 2023 :**

Le surcoût engendré par rapport au BP 2022 se décline comme suit :

- Trois chauffeurs de recyclerie mobile (2 pour RM Grand Ajaccio prévus en avril 2022 au BP 2022 et 1 remplaçant pour les RM 2A et 2B non prévu au BP 2022 : + 58.000 euros
- Un agent recruté sur le site de Viggianello pour l'ouverture du centre de regroupement du tri : + 38.000 euros
- Un collecteur textile zone extrême Sud prévu en juillet au BP 2022 : + 18.000 euros

Soit un total au titre des postes pourvus au cours de l'année 2022 de **+ 114.000 euros**.

- **Impact financier des recrutements prévus en 2023 :**

Le développement de l'activité dans le cadre des orientations stratégiques nécessite la création des postes ou emplois suivants en 2023 :

- Un agent volant sur le secteur Balagne : + 38.000 euros
- Un second poste d'agent de recyclerie sur le site de Cauro : + 36.000 euros
- Un collecteur textile zone Ajaccienne recruté en janvier 2023 : + 36.000 euros
- Deux postes CDD de chargés de mission communication (sous réserve de financement) : + 110.000 euros

Soit un total au titre des recrutements prévus en 2023 est évalué à **+ 220.000 euros**.

- **Autres dépenses supplémentaires par rapport au BP 2022 :**

La requalification de catégorie B à A d'un poste en chef de projet observatoire et adhérent recruté en janvier 2023 : **+ 12.000 euros**

2. Les mesures internes

Les dépenses de personnel évolueront en 2023 au titre des évolutions de carrière liées à l'avancement d'échelon, à l'avancement de grade et aux nominations suite à la réussite de concours pour un montant estimé à + 60.000 euros.

Concernant le régime indemnitaire, la part fonction du RIFSEEP fera l'objet, comme chaque année, d'une évolution pour tenir compte de l'acquisition de compétences sur l'année écoulée évaluée à + 21.000 euros.

Soit un total au titre des mesures internes de **+ 81 000 euros**.

3. Les mesures gouvernementales

La valeur du point d'indice a été revalorisée de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, ce qui représente un montant global de + 86.000 euros, répercuté en année pleine sur l'année 2023.

Par ailleurs, les agents de catégorie C ont bénéficié d'un reclassement au 1^{er} janvier 2022 et les agents de catégorie B ont également bénéficié d'un reclassement au 1^{er} septembre. De nouvelles mesures sont annoncées pour 2023 sans que l'on en connaisse la teneur à ce jour. Une provision de + 44.000 euros est intégrée aux prévisions.

Le forfait télétravail sera également revalorisé pour passer d'un montant de 2,50 à 2,88. L'augmentation est évaluée à + 1 000 euros à l'année.

Afin de compenser une perte de pouvoir d'achat, certains agents sont dorénavant éligibles à la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat, l'évolution de leur traitement étant inférieure à celle de l'indice des prix à la consommation. Le montant global pour 2023 est évalué à + 3.000 euros.

Soit un total au titre des mesures gouvernementales de **+ 134 000 euros**.

4. Les dépenses de formation

Le précédent plan de formation, étant arrivé à échéance, un nouveau plan pluriannuel qui couvrira la période 2023-2026 sera adopté en décembre 2022 et répondra aux obligations réglementaires de formation. Il définit des itinéraires « métiers » qui recensent l'ensemble des formations nécessaires à l'acquisition du socle de compétences. Ils sont complétés par des itinéraires « missions » relatifs aux compétences transverses.

Les itinéraires s'articulent autour des objectifs qualité de la collectivité :

- Santé et Sécurité
- Qualité environnementale
- Qualité de service

Le plan pluriannuel intègre également l'ensemble des dispositifs complémentaires d'évolution professionnelle afin de permettre aux agents d'avoir une pleine connaissance de leurs droits en matière de formation.

Le budget consacré aux actions de formations est évalué à **+ 5 000 euros** pour l'année 2023.

IV. L'évolution des dépenses d'intérim

Pour pallier à l'absentéisme et aux extensions d'horaires demandées par les adhérents sur les sites techniques, la hausse des dépenses d'intérim est évaluée à **+ 277 000 euros** par rapport au BP 2022.

V. Orientations stratégiques en matière de RH

1. Lignes directrices de gestion

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré les Lignes Directrices de Gestion (LDG) dans les trois versants de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 est venu préciser les contenus et les conditions de leur élaboration.

Les LDG constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humains de la collectivité. Leur élaboration permet de formaliser la politique RH, d'arrêter des orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts des mesures envisagées.

C'est dans ce cadre que le Comité Technique a arrêté ses LDG en matière d'avancement de grade au cours de sa séance du 9 décembre 2020 et s'est prononcé sur les LDG en matière de promotion interne, proposée par le Centre Départemental de Gestion, au cours de sa séance du 9 septembre 2021. Enfin, les Lignes directrices de gestion des ressources humaines jusqu'en 2026 ont été adoptées au Comité Technique du 12 mai 2022.

Démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines

En matière de GPEEC, la collectivité a mis en place des profils de poste pour chacun de ses agents, ainsi que des entretiens d'évaluation et un programme de formation pluriannuel. Un plan d'action sera soumis à l'adoption du comité technique le 6 décembre 2022 pour la période 2023-2026.

PPI – Actualisation 2023

1) Actualisation du PPI

Proposition de programmation de nouvelles opérations :

- Plateforme de compostage Aléria (DEX), 2 100 k€
- Eco point de Calacuccia (DEX), 747 k€
- Eco point de Galéria (DEX), 300 k€
- Eco point de Zicavo (DEX), 400 k€
- ISNDND, études de faisabilité (P-Travaux), 100 k€

Actualisation des coûts de programmes en cours :

- CTV Grand Bastia (P-travaux) : 68 279 k€ (MGP et actualisation des prix)
- CTV Ajaccio P-Travaux : 47 000 k€ (actualisation des prix)
- Recyclerie principale CAPA : 3 303 k€ (changement terrain et programme étendu)
- Recyclerie de Lecci : 2 677 k€ (programme étendu rupture tri et textile)

Soit une évolution des montants programmés (k€ HT) comme suit :

Code opération	Intitulé opération	PPI 2022		PPI ROB 2023		Ecart programmation
		PROJETS non programmés	PROJETS Programmés	PROJETS non programmés	PROJETS Programmés	
20081	Compostage individuel		868	0	1 376	508
20082	CET Existant		4 510	0	3 855	-655
20083	Matériel roulant		45	0	133	88
20084	Matériel bureau et informatique		105	0	105	0
20085	Quais de transfert		3 176	0	3 951	775
20086	Déchetteries	13 250	13 488	13 765	16 145	2 657
20107	Textiles		67	0	83	16
20128	Siège social-bureau		29	0	29	0
20149	DDS		35	0	35	0
201610	Biodéchets	3 400	1 812	3 400	3 812	2 000
201711	Tri		3 056	0	2 888	-168
201813	Installation de stockage (ISDND)	11 645	240	11 645	340	100
201915	Recyclerie mobile		827	0	827	0
202017	Eco point	4 100	1 456	3 230	2 784	1 328
	TOTAL hors CTV	32 395	29 714	32 040	36 365	6 651
201712	Pré-traitement et valorisation		85 400	0	115 333	29 933
	TOTAL	32 395	115 114	32 040	151 698	36 584

Liste des opérations programmées fournies en annexe

2) Phasage des opérations

	PROJETS Programmés k€ HT	PROJETS Programmés k€ TTC	Crédits déjà mandatés	2021	2022	2023	2024	2025	Suivants
PPI ROB 2023	151 698	167 832	1 856	2 510	5 938	14 990	24 969	52 197	1 856

3) Impact des investissements sur les charges de fonctionnement

Les impacts des investissements des centres de tri et de valorisation sur les dépenses de fonctionnement font l'objet d'études spécifiques qui seront restituées après confirmation des taux de financements pouvant être mobilisés.

Concernant la création des installations du PPI (autre que CTV), l'impact sur les coûts de fonctionnement suivant le dernier cadrage du PPI sont évalués comme suit :

INVESTISSEMENT (impact 012)	2 021	2 022	2 023	2 024	2 025	2 026
PROJETS NOUVEAUX	37 500	132 000	263 190	517 613	807 133	823 276
Recyclerie principale CAPA - Sarrola-Carcopino					225 000	229 500
CRT Viggianello		18 750	38 250	39 015	39 795	40 591
Recyclerie- textile de Lecci				75 000	76 500	78 030
Bio plateforme de Belgodère (et CRT)			37 500	76 500	78 030	79 591
Pôle technique Sud Corse				75 000	76 500	78 030
Bio plateforme Aléria				37 500	76 500	78 030
Recycleries mobiles (2 unités)	37 500	113 250	153 015	156 075	159 197	162 381
Eco point Calacuccia				7 803	7 959	8 118
Eco point Campile			7 650	7 803	7 959	8 118
Eco point Calenzana				7 803	7 959	8 118
Eco point Canari					7 959	8 118
Eco point Galéria				7 803	7 959	8 118
Eco point Rezza			7 650	7 803	7 959	8 118
Eco point Zicavo					7 959	8 118
Remplacements Eco points			19 125	19 508	19 898	20 296
Sous total (012-k€)	38	132	263	518	807	823

INVESTISSEMENT (charges techniques)	2 021	2 022	2 023	2 024	2 025	2 026
PROJETS NOUVEAUX	30 000	72 000	146 720	1 034 699	2 001 606	2 021 622
Recyclerie principale CAPA - Sarrola-Carcopino					700 000	707 000
CRT Viggianello			24 000	24 240	24 482	24 727
Recyclerie- textile de Lecci				150 000	151 500	153 015
Bio plateforme de Belgodère (et CRT)			50 000	100 000	101 000	102 010
Pôle technique Sud Corse (hors 611 TP)				215 000	217 150	219 322
Bio plateforme Aléria				50 000	101 000	102 010
Recycleries mobiles (2 unités) hors traitement	30 000	60 000	60 600	61 206	61 818	62 436
Viggianello post exploitation traitement lixiviats				320 000	323 200	326 432
Eco point Calacuccia				25 503	51 516	52 031
Eco point Campile		12 000	12 120	12 241	12 364	12 487
Eco point Calenzana				25 503	51 516	52 031
Eco point Canari					51 515	52 030
Eco point Galéria				25 503	51 515	52 030
Eco point Rezza				25 503	51 515	52 030
Eco point Zicavo					51 515	52 030
Sous total (611-k€)	30	72	147	1 035	2 002	2 022

Soit au global :

INVESTISSEMENT (k€)	2 021	2 022	2 023	2 024	2 025	2 026
Frais de personnel et charges techniques (hors traitement) PPI 2022	68	360	610	1 541	2 487	2 519
Frais de personnel et charges techniques (hors traitement) PPI ROB 23	68	204	410	1 552	2 809	2 845

4) Aides

Concernant les investissements (hors CTV), le montant des subventions est évalué suivant les conditions connues à ce jour (taux et dépenses éligibles) :

Nature des investissements	Taux de subvention
Entretien, renouvellement	Exclus
Réemploi, compostage individuel	70 %
Recyclerie, ISD, quais de transfert (Omr et tri)	60%
Centre de tri et de valorisation	80%

Le taux de subventionnement de l'opération a été fixé par hypothèse à 80% réparti entre les acteurs suivants : État- ADEME, Collectivité de Corse – Office de l'Environnement de la Corse, CITEO.

Le montant cumulé des aides est le suivant :

	Programmés	Aides	
<i>Investissements non soutenus</i>	3 610	0	
<i>Investissements taux 60%</i>	29 928	17 348	
<i>Investissements taux 70%</i>	2 726	1 908	
Aides hors CTV	36 264	19 256	54 %
<i>Investissements taux 80%</i>	115 433	92 304	
Total des aides	151 698	111 559	73 %

	E 2021	E 2022	E 2023	E 2024	E 2025	Sous total 2021-2025
Compostage individuel	0	0	337	337	289	963
CET existant	0	28	1 058	960	240	2 287
Matériel Roulant	0	0	0	0	0	0
Matériel de bureau info	0	0	0	0	0	0
Quai de transfert	0	35	59	91	604	790
Déchetteries	325	515	928	1 935	1 798	5 501
Textiles	0	0	50	0	0	50
Siège social - bureaux	0	0	0	0	0	0
DDS	0	0	0	21	0	21
Biodéchets	0	0	0	80	900	980
Tri (rupture de charge)	0	42	460	141	416	1 058
ISDND	0	0	0	80	0	80
Recyclerie mobile	232	75	240	0	0	547
Eco Point	0	0	110	446	427	983
Total subventions hors CTV	557	695	3 243	4 092	4 674	13 260
Prétraitement et valorisation	0	0	2 591	6 571	21 952	31 114
Total Subventions	557	695	5 834	10 663	26 626	44 374

Réajustement du PPI – Annexe liste des opérations programmées

Libellé / programme / Site	Code opération	Intitulé opération	PROJETS Programmés HT	PROJETS Programmés TTC	Crédits déjà mandatés	2021	2022	2023	2024	2025	2021-2025	Exercices suivants
Plan biodéchets	20081	Compostage individuel	1 376	1 651			382	806	127	61	1376	
Compostage individuel	20081	Compostage individuel	1 376	1 651	0	0	382	806	127	61	1376	0
Vico post exploitation	20082	CET Existant	145	174		0	0	174			174	
Vico post exploitation	20082	CET Existant	30	33			33				33	
Viggianello post exploitation	20082	CET Existant	1 680	1 848	567		1 282				1281,5	
Viggianello pos exploitation BRM	20082	CET Existant	2 000	2 200			0	1 100	1 100		2200	
CET Existant	20082	CET Existant	3 855	4 255	566,5	0	1 315	1 274	1 100	0	3 689	0
Aménagement fourgon atelier remorque plateau	20083	Matériel roulant	53	64		24	30	10			64	
Véhicule collecte textiles	20083	Matériel roulant	80	96				96			96	
Matériel roulant	20083	Matériel roulant	133	160	0	24	30	106	0	0	160	0
Informatique et matériel de bureau	20084	Matériel bureau et informatique	105	256	0	24	30	202	0	0	256	0
Matériel bureau et informatique	20084	Matériel bureau et informatique	105	256	0	24	30	201,6	0	0	256	0
Quai Notre Dame de la Serra	20085	Quais de transfert	157	173	99	74					74	
Ile Rousse - Monticello	20085	Quais de transfert	110	132			0	72	60		132	
Renouvellement	20085	Quais de transfert	343	411,60				133	12	133,2	278	133,2
Quai Capu Di padule	20085	Quais de transfert	318	350		75	275				350	
Quai Porto Vecchio Murtone	20085	Quais de transfert	2117	2348			0	79	489	1231	1799	550
Quai Porto Vecchio Murtone	20085	Quais de transfert	160	192					192		192	
Quai Teghime	20085	Quais de transfert	161	193		193					193,2	
Algéco Viggianello et Vico	20085	Quais de transfert	30	36			36				36	
Bennes, caissons, compacteur, métallerie, divers	20085	Quais de transfert	555	666		0	0	327	280	30	636	30
Quais de transfert	20085	Quais de transfert	3 951	4 502	99	342	311	611	1 032	1 394	3 690	713

Libellé / programme / Site	Code opération	Intitulé opération	PROJETS Programmés HT	PROJETS Programmés TTC	Crédits déjà mandatés	2021	2022	2023	2024	2025	2021-2025	Exercices suivants
Recyclerie CAPA Sarrola Carcopino	20086	Déchetteries	3303	3664			0	175	716	1 871	2 762	901
Recyclerie CAB secondaire nord (SMDL)	20086	Déchetteries	8	10	10						0	
Recyclerie de Levie (1,7 M€)	20086	Déchetteries	86	103	103						0	
Recyclerie Centre Corse (Corte)	20086	Déchetteries	1 562	1 734		71	384	1123	156		1734	
Recyclerie Serra Di Ferro	20086	Déchetteries	183	190				41	149		190	
Recyclerie Stiletto	20086	Déchetteries	727	800	715	13		72			85	
Recyclerie Stiletto	20086	Déchetteries	70	84		84					84	
Recyclerie de Lecci	20086	Déchetteries	2677	2948			41	368	1467	806	2682	266
Recyclerie de Lecci	20086	Déchetteries	100	120					120		120	
Recyclerie Arinella	20086	Déchetteries	560	542		123		263	156		542	
Recyclerie Arinella	20086	Déchetteries	132	158			158				158	
Recyclerie Bonifacio	20086	Déchetteries	316	348			0	348			348	
Recyclerie Bonifacio	20086	Déchetteries	135	162			162				162	
Recyclerie Notre Dame de la Serra	20086	Déchetteries	344	379		114	88	176			379	
Recyclerie Castifao	20086	Déchetteries	157	173		96	77				173	
Recyclerie Cauro	20086	Déchetteries	825	908			0	726	182		908	
Recyclerie Cauro	20086	Déchetteries	80	96			96				96	
Recyclerie Corbara	20086	Déchetteries	150	165					165		165	
Recyclerie Corbara	20086	Déchetteries	90	108				108			108	
Recyclerie Figari	20086	Déchetteries	153	168			168				168	
Recyclerie Figari	20086	Déchetteries	80	88			88				88	
Recyclerie Ersa	20086	Déchetteries	7	8		8					8	
Recyclerie Lama	20086	Déchetteries	70	77			77				77	
Recyclerie Lucciana	20086	Déchetteries	625	688		316	372				688	
Recyclerie Lucciana	20086	Déchetteries	132	158			158				158,4	
Recyclerie Piana	20086	Déchetteries	8	9			9				9	
Recyclerie Porto Vecchio	20086	Déchetteries	820	907			0	568	339		907	
Recyclerie Porto Vecchio	20086	Déchetteries	135	162			162				162	
Recyclerie Sainte Lucie Porto Vecchio	20086	Déchetteries	55	61				61			60,5	
Recyclerie Sisco	20086	Déchetteries	8	9		9					9	
Recyclerie Ventiseri	20086	Déchetteries	75	90				90			90	
Recyclerie Vico	20086	Déchetteries	12	14		14					14	
Ensemble Recycleries espace réemploi	20086	Réemploi à créer	1 350	1 500			96	584	709	18	1406	94
Ensemble Recycleries boucles de comptage	20086	Déchetteries	96	115		91	24				115	
Ensemble Recycleries caméras	20086	Déchetteries	24	29			0	19	10		29	
Ensemble Recycleries panneaux, signalétique	20086	Déchetteries	84	101		48	53	0			101	
Ensemble recycleries (réparation, matériel)	20086	Déchetteries	227	272		29	238	6			272	
Ensemble recycleries gardes corps	20086	Déchetteries	445	490		154	110	116	55	55	490	
Ensemble engins type et godets	20086	Déchetteries	235	282				3	183	93	279	3
Déchetteries	20086	Déchetteries	16 145	17 917	828	1 170	2 561	4 845	4 406	2 843	15 825	1 264

Libellé / programme / Site	Code opération	Intitulé opération	PROJETS Programmés HT	PROJETS Programmés TTC	Crédits déjà mandatés	2021	2022	2023	2024	2025	2021-2025	Exercices suivants
Densification maillage textiles	20107	Textiles	83	100	31	31	18	19			68	
Textiles	20107	Textiles	83	100	31	31	18	19	0	0	68	0
Bureau Bastia	20128	Siège social-bureau	29	35		11	6	6	6	6	35	
Siège social-bureau	20128	Siège social-bureau	29	35	0	11	6	6	6	6	35	0
Armoire recyclerie Corbara	20149	DDS	35	42		42					42	
DDS	20149	DDS	35	42	0	42	0	0	0	0	42	0
Bio plateforme Belgodère (et CRT)	201610	Biodéchets	1 680	1 886			19	482	1385		1886	
Bio plateforme Aléria	201610	Biodéchets	2 100	2 320				84	1356	880	2320	
Plateforme Viggianello	201610	Biodéchets	32	38		2	36				38	
Biodéchets	201610	Biodéchets	3 812	4 244	0	2	55	566	2 741	880	4 244	0
CRT Viggianello tri	201711	Tri	243	267			267				267,3	
CRT Viggianello tri	201711	Tri	135	162			162				162	
CRT Calvi Cantone	201711	Tri	23	28		28					27,6	
Engin type tri	201711	Tri	120	144				144			144	
CRT Teghime	201711	Tri	200	220				220			220	
CRT Nebbiu (Saint Florent)	201711	Tri	435	479			479				478,5	
CRT Porto Vecchio Murtone	201711	tri	1732	1921			0	64,8	400	1007	1472	450
Tri	201711	Tri	2 888	3 221	0	28	908	429	400	1 007	2 771	450
ISD Moltifao	201813	Installation de stockage (ISDND)	240	288	272	0		16			16	
ISD Palasca (faisabilité)	201813	Installation de stockage (ISDND)	45	54				54			54	
ISD Solenzara (faisabilité)	201813	Installation de stockage (ISDND)	56	67				67			67	
Installation de stockage (ISDND)	201813	Installation de stockage (ISDND)	340	408	272	0	0	136	0	0	136	0
Acquisition deux unités	201915	Recyclerie mobile	800	960		678	282				960	
Acquisition de bennes	201915	Recyclerie mobile	27	32		32					32	
Recyclerie mobile	201915	Recyclerie mobile	827	992		710	282	0	0	0	992	0
Calacuccia	202017	Eco Point	747	836				281	555		836	
Campile	202017	Eco Point	229	252			0	151	101		252	
Calenzana	202017	Eco Point	274	301			0	121	181		301	
Canari	202017	Eco Point	411	458			0	12	329	117	458	
Galéria	202017	Eco Point	300	330				99	231		330	
Patrimonio	202017	Eco Point	0								0	
Rezza	202017	Eco Point	400	440			0	440			440	
San Lorenzo	202017	Eco Point	24	29		29					29	
Zicavo	202017	Eco Point	400	440					220	220	440	
Eco point	202017	Eco Point	2 784	3 086	0	29	0	1 103	1 616	337	3 086	0
CT Sud Corse et balagne	201712	Prétraitement et valorisation	54	65	59	6					6	
CTV Grand Bastia (CTO)	201712	Prétraitement et valorisation	68 279	75 180		91	41	4 648	13 441	43 094	61 314	13 865
CTV Grand Ajaccio (CTO)	201712	Prétraitement et valorisation	47 000	51 720				240	100	2 574	2 914	48 806
Prétraitement et valorisation	201712	Prétraitement et valorisation	115 333	126 964	59	97,015	41	4 888	13 541	45 668	64 234	62 671



Plan de formation

2023 - 2026



SOMMAIRE



• PREAMBULE	PAGE 3
• LE CADRE REGLEMENTAIRE.....	PAGE 4
• LES AXES DU PLAN DE FORMATION	PAGE 5
• LES DISPOSITIFS DU PLAN DE FORMATION	PAGE 6
○ LES FORMATIONS STATUTAIRES A CARACTERE OBLIGATOIRE.....	PAGE 6
○ LES DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE	PAGE 7
• LES ACTIONS A PROGRAMMER.....	PAGE 11
• LE SUIVI DU PLAN DE FORMATION	PAGE 13
• ANNEXES	PAGE 15
○ ANNEXE 1 – NOS ORIENTATIONS STRATEGIQUES	PAGE 16
○ ANNEXE 2 – LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION.....	PAGE 17

PREAMBULE



1. QU'EST-CE QU'UN PLAN DE FORMATION ?

Le plan de formation est avant tout une démarche dynamique qui consiste à :

- Etablir un diagnostic des situations actuelles et prévisibles de la collectivité, des services et des agents ;
- Définir les grands axes et priorités de formation ;
- Identifier les besoins de formation ;
- Mettre en œuvre le plan de formation ;
- Evaluer les effets de la formation et du plan.

Le plan de formation est un document de mise en perspective et d'articulation des différents outils de professionnalisation des agents de la collectivité. Cette démarche traduit la politique de formation de la collectivité dans un document formalisé qui prévoit, pour une durée déterminée, les besoins de formation. C'est un document de planification. Il peut être annuel ou pluri annuel.

2. POURQUOI UN PLAN DE FORMATION ?

Le plan de formation permet de traduire et de formaliser en actions concrètes la politique de formation de la collectivité. Il est le reflet des orientations stratégiques de la collectivité, de l'évolution des services et des besoins en compétences nécessaires à leur bon fonctionnement.

Le plan de formation permet dans un premier temps de recenser les besoins de formation individuels et collectifs mais il permet surtout de les prioriser en fonction du projet global de la collectivité. C'est un des outils de pilotage de la collectivité.

Depuis plusieurs années, le périmètre et les missions du SYVADEC se sont considérablement élargis : transfert de toutes les recycleries du territoire adhérent au syndicat, renforcement de l'accompagnement des adhérents, développement de l'économie circulaire et du réemploi local, réduction des déchets à la source en favorisant le compostage et actions de prévention du tri et du gaspillage auprès du grand public.

L'évolution et l'élargissement de ces compétences génèrent de fait une évolution des métiers de la collectivité et des compétences à développer pour assurer ces nouvelles missions.

3. UN PLAN EVOLUTIF

Le plan de formation est un outil prévisionnel. De nouveaux besoins de compétences peuvent émerger tout au long des quatre années du plan, de nouveaux agents arriveront dans les services et auront besoin de se former, des réglementations ou des techniques peuvent évoluer. Aussi ce plan fera-t-il l'objet d'un réajustement chaque année, par le biais d'un programme annuel de formation, pour tenir compte de ces différents éléments et particulièrement du contexte contraint.

LE CADRE REGLEMENTAIRE



La loi n°84-594 du 12 juillet 1984 introduit le droit à la formation pour les agents de la fonction publique territoriale.

Cette première loi a été complétée par la loi du 19 février 2007. Celle-ci détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

Elle instaure également l'obligation pour les collectivités territoriales de réaliser un plan de formation.

Les formations et dispositifs qui doivent y figurer obligatoirement sont :

- Les formations statutaires d'intégration ;
- Les formations statutaires de professionnalisation ;
- Les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- Les actions de perfectionnement ;

Ce qui peut aussi y figurer :

- Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- Les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les bilans de compétence.

Depuis 2017, un nouveau dispositif de formation existe, il s'agit du Compte personnel de formation (CPF). Il remplace le DIF et vise à accompagner les transitions professionnelles, faciliter les mobilités et plus largement diversifier les expériences et parcours professionnel.

LES AXES DU PLAN DE FORMATION



Selon l'article L 421.1 du code général de fonction publique, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Le précédent plan de formation, établi pour la période 2017-2018, étant arrivé à échéance, il convient de proposer un nouveau plan pluriannuel.

Ce dernier couvrira la période 2023-2026 et répondra aux obligations réglementaires de formations.

Ainsi le présent Plan détaille :

- Les formations statutaires d'intégration ;
- Les formations statutaires de professionnalisation ;
- Les actions de perfectionnement ;

Dans ce cadre, le Plan de formation définit des itinéraires « métiers » qui recensent l'ensemble des formations nécessaires à l'acquisition du socle de compétences. Ils sont complétés par des itinéraires « missions » relatifs aux compétences transverses.

Les itinéraires s'articulent autour des objectifs qualité de la collectivité :

- Santé et Sécurité
- Qualité environnementale
- Qualité de service

Le plan pluriannuel intègre également l'ensemble des dispositifs complémentaires d'évolution professionnelle afin de permettre aux agents d'avoir une pleine connaissance de leurs droits en matière de formation.

LES DISPOSITIFS DE FORMATION



1. LES FORMATIONS STATUTAIRES A CARACTERE OBLIGATOIRE

1.1 La Formation d'intégration

La formation d'intégration représente le point de départ d'un processus de formation qui va se dérouler tout au long de la vie professionnelle.

Elle vise à faciliter l'intégration des agents publics en donnant à tout agent nouvellement nommé les clefs de compréhension de l'environnement territorial.

Elle concerne tous les agents (catégories A, B ou C) qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels recrutés sur un emploi permanent pour une durée supérieure à un an. Elle s'impose également à chaque changement de cadre d'emplois par la voie du concours.

Les agents changeant de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne ne sont pas soumis à cette obligation.

D'une **durée de 5 jours** (cat. C) **ou 10 jours** (cat. B et A) et pour tous les cadres d'emplois, **elle doit être suivie dans l'année suivant la nomination et conditionne la titularisation** le cas échéant. Les formations d'intégration sont organisées par le Centre National de la Fonction Publique – CNFPT – qui délivre une attestation à l'issue de la durée de formation obligatoire. Sans cette attestation l'autorité territoriale ne pourra pas titulariser les agents stagiaires.

1.2 La Formation de professionnalisation à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité *(selon modalités définies par la collectivité – cf. Règlement de formation)*

Tout agent nommé sur un poste à responsabilité (emploi fonctionnel, attribution d'une NBI au titre de l'annexe I du décret n° 2006-779 du 4 juillet 2006 ou sur un poste à responsabilité reconnu comme tel par la collectivité après avis du Comité Social Territorial) doit suivre une formation de professionnalisation **de 3 (durée minimum) à 10 (durée maximum) jours**, dans les **6 mois** suivant la prise de poste.

Le contenu et la durée des formations de professionnalisation sont fixés en concertation entre l'agent et l'autorité territoriale, dans la limite de la durée maximum. A défaut d'accord, l'agent suit une formation de la durée minimum fixée par le statut particulier et dont le contenu est défini par l'autorité territoriale.

1.3 La Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi

La formation de professionnalisation permet l'adaptation à l'emploi que l'agent occupe lors de sa première prise de poste ou lors d'un changement de cadre d'emplois. Elle doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emplois. Les modalités et durées de formation sont détaillées dans le règlement de formation.

1.4 Les Formations de professionnalisation et de perfectionnement tout au long de la carrière

La formation de professionnalisation permet à l'agent de **mettre à jour ses connaissances, d'actualiser ses savoir-faire** dans son domaine d'activité professionnelle. C'est une formation qui permet de **maintenir et d'enrichir ses compétences**.

La durée de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière est comprise **entre 2 et 10 jours, pour tous les cadres d'emplois, par période de 5 ans.**

En complément de ce dispositif, l'agent bénéficie **de formations de perfectionnement**. Elles ont pour but de développer les compétences de l'agent ou de lui permettre d'en acquérir de nouvelles. L'employeur et l'agent peuvent être à l'initiative de ces formations.



2. LES DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

2.1 Le congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle permet aux agents de compléter leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels. L'octroi de ce congé est subordonné à des conditions d'accès définies dans le règlement de formation.

Pour demander le bénéfice de ce congé :

- les fonctionnaires doivent totaliser **3 années de services effectifs** dans la fonction publique ;
- les agents contractuels doivent justifier de **36 mois de services en qualité d'agent public dont au moins 12 mois au service de la collectivité** à laquelle ils demandent le congé.

La durée de ce congé, ne peut excéder **3 ans sur l'ensemble de la carrière**. Il peut être utilisé en une seule fois ou en plusieurs fois.

Les modalités sont détaillées dans le règlement de formation.

Textes de références

Code général de la fonction publique, articles L. 1 à L. 9

Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, articles 12 à 16, 43 et 45

Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 - art. 14

2.2 Le congé pour le Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet d'analyser les compétences, les aptitudes et la motivation des agents afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Les fonctionnaires et agents contractuels doivent avoir accompli 10 ans de services effectifs pour bénéficier d'un bilan de compétences.

La rémunération est conservée durant ce congé, dont la durée ne peut excéder 24 heures, et peut être utilisé de manière fractionnée.

En cas d'accord, une convention tripartite doit être signée entre la collectivité, l'agent et l'organisme prestataire. Cette convention précise les obligations des parties.

Textes de références

Code de la fonction publique : article L422-1

Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale / Articles 18 à 26 et 46

2.3 Le congé pour la VAE – Validation des Acquis de l'Expérience

Les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition de diplôme, titre ou certificat de qualification.

Pour l'agent, cette démarche peut avoir pour objectifs :

- de postuler un autre emploi ;
- de changer de métier ;
- de se présenter à un concours ou de reprendre ses études pour accélérer son parcours ;
- mais aussi de légitimer son expérience au sein de son service.



La rémunération est conservée durant ce congé, dont la durée ne peut excéder 24 heures, et peut être utilisée de manière fractionnée.

Les modalités sont détaillées dans le règlement de formation.

Textes de référence

Article L.6111-1 et suivants du code du travail

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (article 23)

Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics (article 8)

Arrêté du 6 avril 2007 fixant le modèle du formulaire de demande de diplôme ou de titre délivré par la VAE au nom d'un ministère

2.4 La formation de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage du français

Cet axe de formation traduit la volonté d'inciter les collectivités à mener une politique de lutte contre l'illettrisme. Seuls les fonctionnaires en activité et les agents contractuels peuvent en bénéficier.

Ces formations peuvent être suivies à l'initiative de l'agent ou de l'employeur.

Suite à une demande de l'agent, l'autorité territoriale se prononce au regard des nécessités de service. Elles peuvent être suivies pendant le temps de service ou en dehors de ce temps. La rémunération est maintenue dans les conditions fixées par la collectivité (cf. Règlement de formation).

2.5 Le Compte Personnel d'Activité (CPA)

Le CPA est composé de deux dispositifs à savoir : le **compte personnel de formation (CPF)** et le **compte d'engagement citoyen (CEC)**.

Le **CPF** s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF). Le compte est alimenté à la fin de chaque année civile comme suit :

- 25 heures maximum par année de travail, pour tous les agents publics (titulaires et contractuels) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 150 heures. Au-delà de ces 150 heures, le CPF n'est plus alimenté.
- pour tous les agents publics (titulaires et contractuels) qui appartiennent à un corps ou cadre d'emplois de catégorie C et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3, l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de 50 heures maximum par année civile et le plafond est porté à 400 heures.

Les droits acquis préalablement au recrutement dans la fonction publique au titre d'un **CPF** sont conservés et peuvent être utilisés.

L'agent public utilise, **à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration**, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail. Le CPF est mobilisé pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle au risque, à défaut, de voir la demande considérée comme non

éligible. Il peut, dans cette perspective, être utilisé pour accéder à un diplôme, un titre professionnel ou une certification, ou pour développer les compétences nécessaires à la concrétisation du projet professionnel à court ou moyen terme.



Lors de l'instruction des demandes, les requêtes suivantes sont prioritaires (article 8 du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017) :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'incapacité à l'exercice des fonctions ;
- Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Par ailleurs, le **SYVADEC considère comme répondant à un projet d'évolution professionnelle**, les actions de formations suivantes, selon une **priorité définie** :

1. Effectuer une mobilité professionnelle pour, par exemple, changer de domaine de compétences ;
2. Accéder à de nouvelles responsabilités ou à des fonctions managériales
3. S'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle dans le secteur privé pour, par exemple, la création ou la reprise d'entreprise, etc.

Le **CPF** peut être utilisé en complément du congé pour validation des acquis de l'expérience, du congé pour bilan de compétences et pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.

Le **CEC** vise à favoriser les activités bénévoles ou volontaires et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités. Le plafond maximal d'heures pouvant être inscrites au titre du **CEC** est fixé à 60 heures.

Les activités inscrites sur ce compte permettent d'acquérir des heures sur le **CPF** (*dans la limite de 20 heures au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires*).

Les heures de formation acquises au titre du **CEC** peuvent permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des activités bénévoles ou de volontariat, de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle en complément des heures inscrites sur le **CPF**.

Le cadre d'utilisation du Compte Personnel de Formation est défini dans le Règlement de Formation et dans la délibération correspondante.

Textes de référence

Code de la fonction publique : article L422-9 Codifié par Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 - art.

2.6 Les dispositifs renforcés pour les agents moins qualifiés

Le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle précise la mise en œuvre de nouveaux dispositifs renforcés. Ainsi, en vue de favoriser son évolution professionnelle, le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin

du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle :

- Dispose d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3, L. 421-5 et L. 422-2 ;
- Bénéficie, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;
- Peut bénéficier, lorsqu'il sollicite un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;
- Peut bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constaté d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article L. 2 ou dans le secteur privé.



Ces dispositifs sont détaillés dans le règlement de formation et font l'objet d'une étude au cas par cas.

LES ACTIONS A PROGRAMMER



1. LES ACTIONS DE FORMATION COLLECTIVES

Dans le cadre du Plan de formation, le SYVADEC, après concertation avec les directions et services et avis des représentants du personnel, a défini des **itinéraires « métiers »**. Ces derniers recensent l'ensemble des formations, au niveau collectif, nécessaires à l'acquisition du **socle de compétences**. Ils sont complétés par des **itinéraires « missions »** relatifs aux **compétences transverses**.

Ainsi, les itinéraires s'articulent autour des **objectifs qualité** de la collectivité :

- ✓ **Santé et Sécurité**
- ✓ **Qualité environnementale**
- ✓ **Qualité de service**

Les **itinéraires « métiers »** proposés sont :

- ✓ **Agent de site technique** : pour tout agent amené à travailler sur un site technique ou exerçant des missions techniques ;
- ✓ **Agent de site administratif** : pour tout agent travaillant essentiellement en bureau ;
- ✓ **Manager** : pour tout ou partie de l'encadrement, selon les actions de formation (CODIR, CODIR élargi, ...).

Ils sont complétés par des **itinéraires « missions »**, plus spécifiques, mais cumulables avec les itinéraires « métiers » :

- ✓ **Comité Social Territorial** : pour les membres de l'instance et pour tout agent désireux de connaître les missions et le fonctionnement de cette instance.
- ✓ **Assistant de prévention** : cet itinéraire regroupe le cycle de formation obligatoire et réglementaire des assistants de prévention mais inclut également des formations sur la prévention de risques spécifiques (harcèlement, RPS, accidents).
- ✓ **Projet** : cet itinéraire peut être proposé à tout agent amené à intervenir dans le cycle d'un projet de la collectivité (pilotage, animation, contribution, suivi...).
- ✓ **Finances** : afin de maîtriser les bases des finances publiques, cet itinéraire pourra être proposé à tout agent intervenant sur les bons de commande, validation de factures, préparation du budget...en présentant également les spécificités liées à notre organisation interne.
- ✓ **Achat public** : au travers de cet itinéraire, il s'agit de proposer un socle de connaissances commun à tous, en présentant également les spécificités liées à notre organisation interne.

Un document, au format Excel, a été élaboré afin de permettre aux agents, encadrants et services supports de consulter la liste des formations réglementaires ainsi que celles priorisées par la collectivité.

Ce document de référence, établi pour la durée du Plan, pourra être révisé annuellement, à la même échéance que le Plan, afin d'intégrer de nouvelles actions de formation ou de modifier les priorités définies.

Cet outil sera présenté à l'ensemble des agents.

2. LES ACTIONS DE FORMATION INDIVIDUELLES

Afin d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel, ce socle de formations, essentiel au bon exercice de nos missions, pourra être complété, à la demande de l'agent et / ou de son supérieur hiérarchique, par des formations individuelles. Ces demandes pourront être exprimées au moment de l'entretien individuel, ou à tout autre moment de l'année, dans le respect des règles définies par le règlement de formation.

Il peut s'agir de formations destinées, par exemple, à :

- Préparer sa retraite
- Améliorer son expression écrite (Projet Voltaire)
- Enrichir sa culture territoriale



Cf. SUIVI DU PLAN DE FORMATION – 3.2 – L'entretien individuel

3. LES FORMATIONS INTERNES OU COCONSTRUITES

Afin de répondre à nos objectifs et proposer aux agents un ensemble de formations répondant aux besoins de la collectivité, certaines formations pourront être dispensées en interne, par des agents du SYVADEC ou en coanimation avec un organisme formateur externe.

Il s'agit, pour nos agents, de disposer d'un socle de connaissances commun à tous, mais aussi de pouvoir prendre en compte les spécificités de notre organisation interne et / ou nos outils internes.

Les agents qui animeront ces formations pourront être, s'ils le souhaitent, préalablement formés aux techniques d'animation et de conduite de formations.

LE SUIVI DU PLAN DE FORMATION



1. EVALUATION

Chaque année, les actions de formation seront évaluées de manière quantitative :

- nombre de sessions de formation
- nombre d'agents ayant bénéficié d'une formation
- nombre de jours de formation

L'évaluation qualitative sera envisagée en année 2 du présent Plan. Le plan fera alors l'objet d'un bilan chiffré et d'une analyse.

2. MISE A JOUR ET CONTINUITE

Le plan de formation représente la formalisation de la démarche de professionnalisation des agents en cohérence avec les orientations stratégiques de la collectivité. Il s'inscrit dans une démarche dynamique et évolutive qui doit être suivie dans le temps pour être efficace. C'est pourquoi, il sera révisé annuellement, si besoin, pendant toute sa durée. Le plan de formation étant un levier essentiel à la gestion des ressources humaines, il doit s'inscrire dans la continuité et la perspective du suivant.

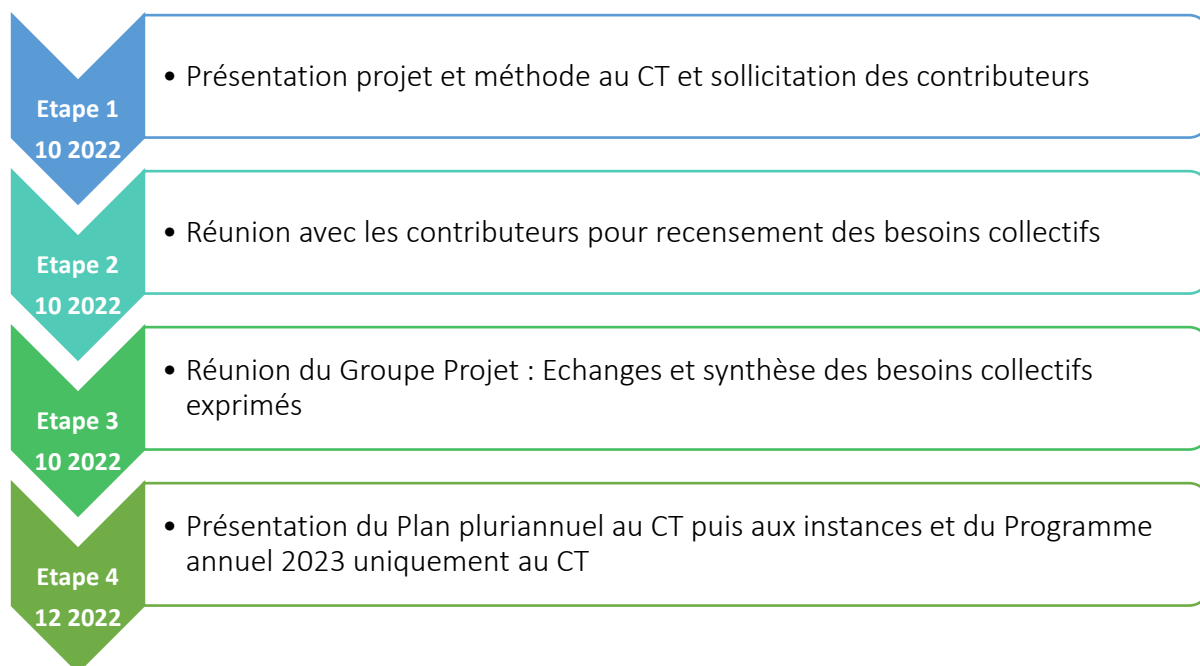
3. DECLINAISON DU PLAN EN PROGRAMME ANNUEL

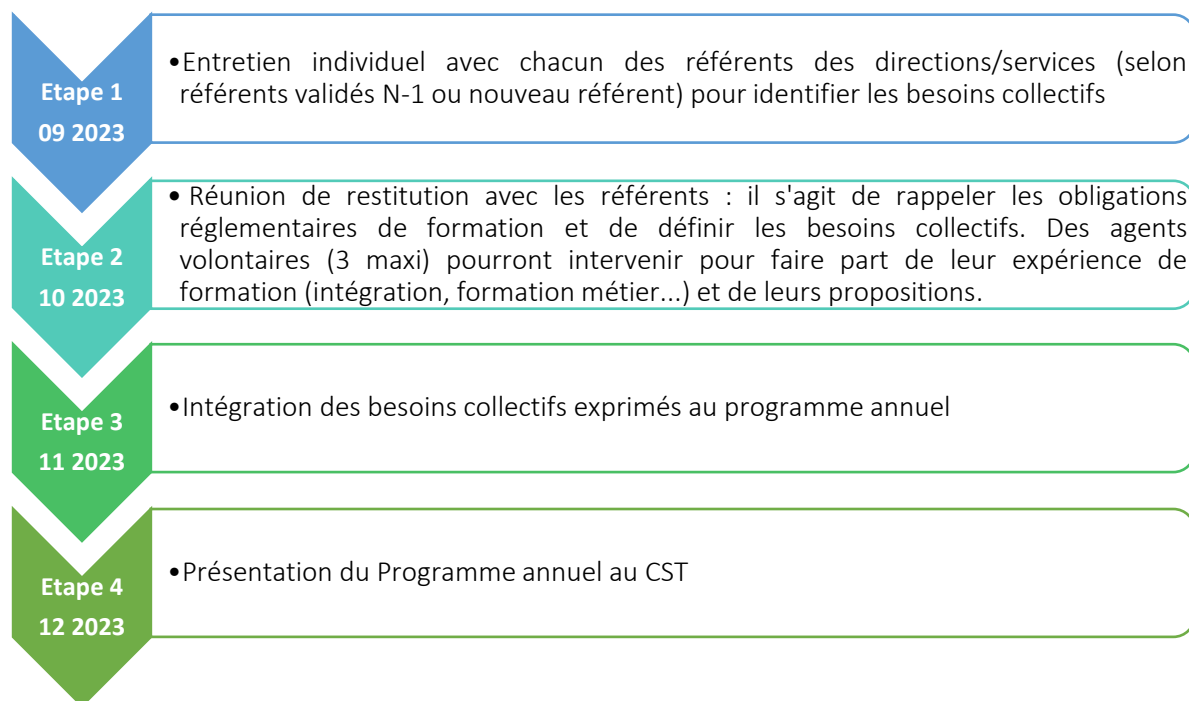
Le programme de formation est la déclinaison opérationnelle du plan de formation. Il a pour objet de lister et planifier l'ensemble des formations recensées et de permettre l'organisation et le suivi de ces formations. Des actions de formations peuvent également être mises en commun sans toutefois que le plan de formation de la collectivité soit mutualisé. Il peut s'agir de formations en union de collectivités.

3.1 Le recensement des besoins collectifs

Le recueil des besoins collectifs est l'étape clé du programme de formation.

■ En année 0 (2022 pour programme 2023)





Les étapes seront identiques pour les années suivantes. Le planning pourra être adapté si nécessaire.

3.2 L'entretien individuel

Le recueil des besoins individuels s'effectue lors de l'entretien individuel annuel réalisé par le supérieur hiérarchique direct avec les agents, à partir des fiches de poste et des objectifs professionnels de l'année passée et à venir. Le N+1 est responsable de la validation des besoins en formation exprimés par ses agents et de leur priorisation.

Les besoins individuels sont compilés afin d'établir un recensement des besoins individuels exprimés à l'échelle de la collectivité suivant les axes définis dans le Plan pluriannuel de formation. Ces éléments sont ensuite traités par le service des Ressources Humaines selon les priorités définies par les managers lors de l'entretien.

Les agents et leur responsable seront informés des demandes qui n'entreraient pas dans le cadre du plan et qui ne pourraient, en conséquence, être traitées.

Dans ce cas, l'agent peut envisager de mobiliser ses droits CPF, **selon les modalités définies par la collectivité (cf. Règlement de formation).**



ANNEXE 1 : NOS ORIENTATIONS STRATEGIQUES

NOS ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Les orientations stratégiques du SYVADEC pour la période 2021-2026 ont été adoptées par le comité syndical le 16 décembre 2020. Elles sont déclinées en plans d'actions annuels.

Orientation stratégique 1 : Accompagner la transition écologique en matière de déchets

Axe 1 : Réduire la production de déchets

- OS 1 : Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre de la redevance spéciale et d'une fiscalité incitative
- OS 2 : Accompagner les adhérents dans leurs programmes locaux de prévention
- OS 3 : Développer l'éco-consommation

Axe 2 : Préparer l'avenir en généralisant les actions pédagogiques

- OS 4 : Former les scolaires de tous niveaux pour une académie verte
- OS 5 : Accompagner les agents publics dans leurs missions de lutte contre le gaspillage et d'animation.

Axe 3 : Développer le réemploi

- OS 6 : Démocratiser le réemploi
- OS 7 : Finaliser le déploiement de la filière textiles

Axe 4 : Optimiser les performances de tri

- OS 8 : Accompagner les adhérents dans l'optimisation du tri
- OS 9 : Sensibiliser les usagers

Axe 5 : Généraliser le tri à la source des biodéchets

- OS 10 : Accompagner les adhérents pour définir et mettre en œuvre le tri à la source des biodéchets
- OS 11 : Renforcer le plan compostage

Axe 6 : Développer le recyclage sous toutes ses formes et l'économie circulaire

- OS 12 : Déployer les nouvelles filières REP
- OS 13 : Développer le recyclage local et accompagner les porteurs de projets d'économie circulaire en matière de déchets

Orientation stratégique 2 : Finaliser le réseau d'infrastructures de tri, de valorisation et de traitement

Axe 7 : Moderniser et finaliser le réseau d'infrastructures locales

- OS 14 : Quais de transfert des OMr et du tri
- OS 15 : Recycleries
- OS 16 : Infrastructures de proximité : éco-points et recycleries mobiles
- OS 17 : Espaces réemploi
- OS 18 : Bio-plateformes de compostage

Axe 8 : Créer deux centres de tri et de valorisation

- OS 19 : CTV du Grand Bastia
- OS 20 : CTV du Grand Ajaccio

Axe 9 : Sécuriser le stockage des déchets ultimes

- OS 21 : Créer une nouvelle installation publique de stockage des déchets ultimes

Orientation stratégique 3 : Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts

Axe 10 : Optimiser la qualité environnementale et le niveau de service aux adhérents

- OS 22 : Mener une politique QSE exemplaire

- OS 23 : Optimiser le niveau de service aux adhérents

Axe 11 : Maitriser l'évolution des contributions



Après une période marquée pour une forte évolution de la masse salariale, liée notamment au transfert au SYVADEC des derniers sites techniques encore gérées par les intercommunalités sur la période 2018-2020 et à la mise en œuvre du RIFSEEP, la période 2021-2026 se caractérisera par une hausse limitée des effectifs dans des domaines ciblés correspondants aux nouvelles actions stratégiques, et par un accent porté sur l'adaptation des compétences des agents en poste à l'évolution de leurs missions.

Les principales évolutions en matière de ressources humaines induites par les nouvelles orientations stratégiques sont les suivantes :

- Renforcement des actions de prévention :
 - o Missions d'études et accompagnement des adhérents, nécessitant une compétence d'ingénieur dédiée, notamment en fiscalité incitative,
 - o Plan compostage avec le renfort d'un 3^{ème} animateur sur 3 ans pour atteindre les objectifs réglementaires à fin 2023,
 - o Nouvelles actions de réduction à la source et d'économie circulaire : éco-consommation, réemploi, recyclage local, nécessitant une compétence d'ingénieur dédiée sur 3 ans et un poste de technicien,
- Doublement du réseau de collecte textile nécessitant l'embauche de 5 collecteurs supplémentaires sur la période 2021-2026,
- Création d'espaces réemploi nécessitant l'évolution des compétences des agents de recycleries,
- Extension du réseau d'infrastructures nécessitant l'embauche de nouveaux agents de sites techniques en nombre adapté aux réalisations effectives de sites, l'embauche d'un 5^{ème} chargé de secteur, et le renforcement de la mission travaux de la DEX,
- Mise en œuvre de recycleries mobiles nécessitant l'embauche ou la formation interne de chauffeur super lourds,
- Généralisation de l'utilisation d'engins sur les sites techniques nécessitant une formation adaptée des agents à leur entretien et à leur utilisation, et la structuration d'un service de suivi et réparation du parc d'engins,
- Déploiement des nouvelles filières REP nécessitant l'actualisation des connaissances et des compétences des agents du service valorisation et des agents des recycleries,

La création des centres de tri et de valorisation est prévue par des marchés globaux de performance incluant la conception, la réalisation et l'exploitation des installations. Ces projets ne se substituent pas à des installations existantes et n'ont pas d'impact sur les ressources humaines du syndicat. Sur la période 2021-2026, ils nécessitent en revanche une affectation prioritaire du DGA et du service Projets et Travaux pour le suivi des marchés, des études, des travaux, de la mise en service et pour les dossiers de demandes de subvention, et de la directrice de la prévention et de la valorisation et du service valorisation notamment pour le lien avec les éco-organismes et les filières, le suivi des performances de valorisation et des caractérisations.

ANNEXE 2 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Ressources
Humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION des ressources humaines



syvadec
service public de valorisation
FEMU PER DUMANE



syvadec.fr

- LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dispositions réglementaires



L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation :

- pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion,
- pour le Président du Centre de Gestion de définir des lignes directrices de gestion pour la promotion interne.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de gestion des ressources humaines sont définies par le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Les LDG sont définies par l'autorité territoriale après avis du comité technique. Elles s'appliquent aux décisions individuelles (promotions, nominations...) prises à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le centre de gestion de la Haute-Corse a adopté les lignes directrices en matière de promotion interne le 7 décembre 2021.

Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour la période 2021-2026. Elles constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines du SYVADEC.

Les lignes directrices de gestion des ressources humaines comprennent deux parties :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein du SYVADEC compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences,
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours fixent :
 - Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions et les avancements de grades ;
 - Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Les lignes directrices visent en particulier :

- A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
- A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité technique.

Les lignes directrices de gestion ont été adoptées après avisdu Comité Technique du 12 mai 2022 et présentées pour information au Comité Syndical du 19 mai 2022.

Elles sont rendues accessibles aux agents par voie numérique et affichage au siège du SYVADEC.



A. RESSOURCES HUMAINES

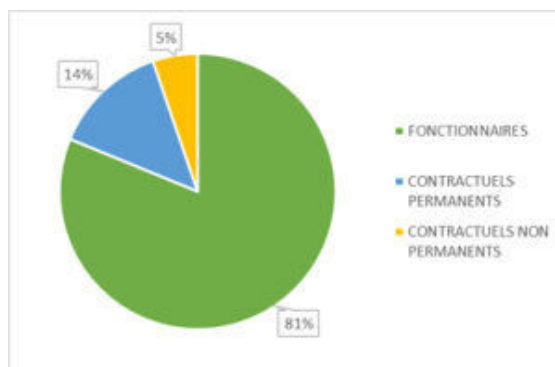
Les documents RH de la collectivité en vigueur sont les suivants :

- Délibération 2014 06 38 Participation complémentaire santé des agents
- Délibération 2014 06 39 Modification du plafond des frais de trajet domicile travail
- Délibération 2015 05 14 Adoption du règlement de formation et annexe
- Délibération 2016 07 044 Protocole d'Aménagement et Réduction du Temps de Travail et annexe
- Délibération 2016 08 059 Règlement d'utilisation des véhicules
- Délibération 2016 08 060 Gratification des stagiaires de l'enseignement
- Délibération 2017 05 034 Ratios d'avancement de grade
- Délibération 2017 05 035 Plan de formation
- Délibération 2019 06 047 Frais de déplacement – mise à jour
- Délibération 2021 02 16 Participation prévoyance des agents
- Délibération 2021 10 084 Forfait mobilités durables
- Délibération 2021 10 085 Forfait télétravail
- Délibération 2021 12 105 Télétravail et annexe
- Délibération 2021 12 106 Titres restauration
- Délibération 2022 02 013 Modification du tableau des effectifs
- Délibération 2022 02 14 RIFSEEP
- Rapport Social Unique 2021
- Critères de classement des agents promouvables approuvés en Comité Technique
- Lignes Directrices de Gestion en matière de promotion interne arrêtées par le CDG
- Procédure de recrutement pour les emplois permanents
- Guide de l'évaluateur
- Guide de l'évalué
- Document unique

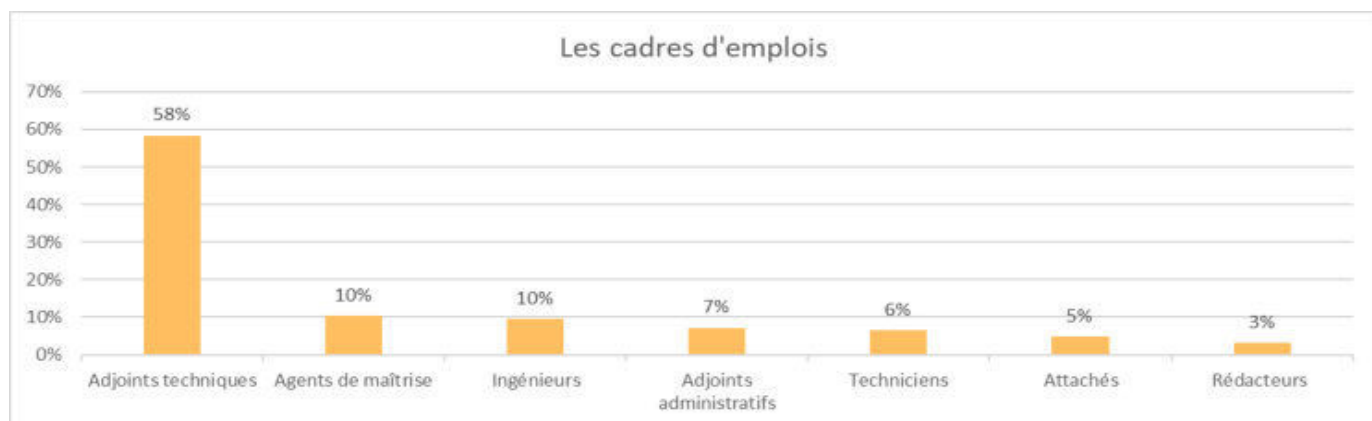
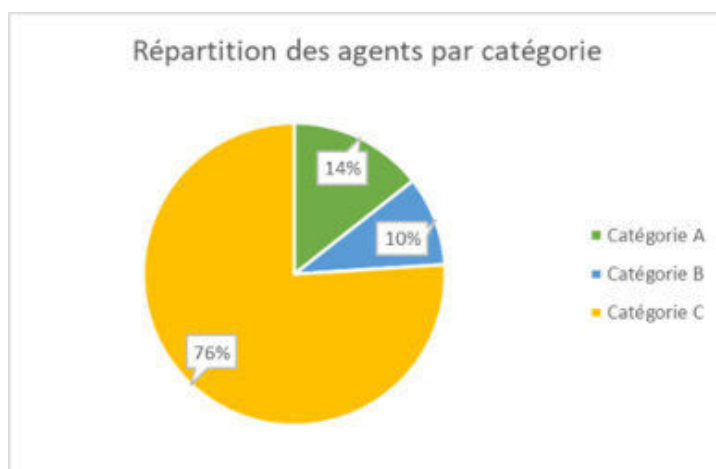
B. EFFECTIFS ET EMPLOIS

Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2021 : 133 agents

- 108 fonctionnaires
- 18 contractuels permanents
- 7 contractuels non permanents



- Répartition par catégorie et par cadres d'emplois



- Analyse des mouvements

Variation des effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021		
Fonctionnaires	↗	4,90%
Contractuels permanents	↗	28,57%
Ensemble	↗	7,76%



Au 31 décembre 2021, le nombre d'agents employés par la collectivité a augmenté de 9 agents par rapport au 31 décembre 2020.

Volume et origine des départs	Fin de contrat	Démission	Licenciement	Disponibilité	Mutation	Retraite	Total
2021		1	1			1	3
2020	1	2			1	3	7
2019	1			2	2		5

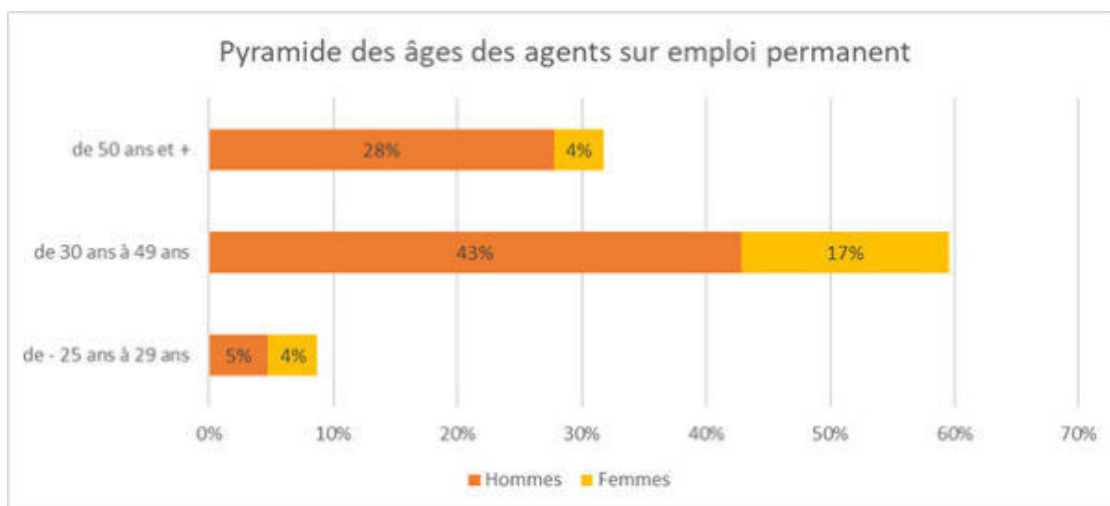
Volume et origine des arrivées	Recrutement direct	Intégration directe	Mutation	Transfert de compétences	Arrivée de contractuel	Total
2021	1		4		7	12
2020	10	1	1	9	7	28
2019	3			4	8	15

- Projection des départs en retraite sur la période 2022-2026

		01/01/2022	01/01/2023	01/01/2024	01/01/2025	01/01/2026
Âge légal	62 ans	3	2	2	5	4
	63 ans	1	3	2	2	5
	64 ans	0	1	3	2	2
	65 ans	2	0	1	3	2
	66 ans		2		1	3
Âge limite	67 ans			2		1

- Pyramide des âges

Âge moyen des agents permanents			
	Fonctionnaires	45,46	
	Contractuels permanents	37,56	
	Ensemble des permanents	44,32	
Âge moyen des agents non permanents			
	Contractuels non permanents	37,56	



- Evolution professionnelle

En 2021 :

- aucun agent n'a bénéficié de promotion interne
- 4 agents ont bénéficié d'un avancement de grade
- 32 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon
- 1 lauréat d'un concours a été nommé

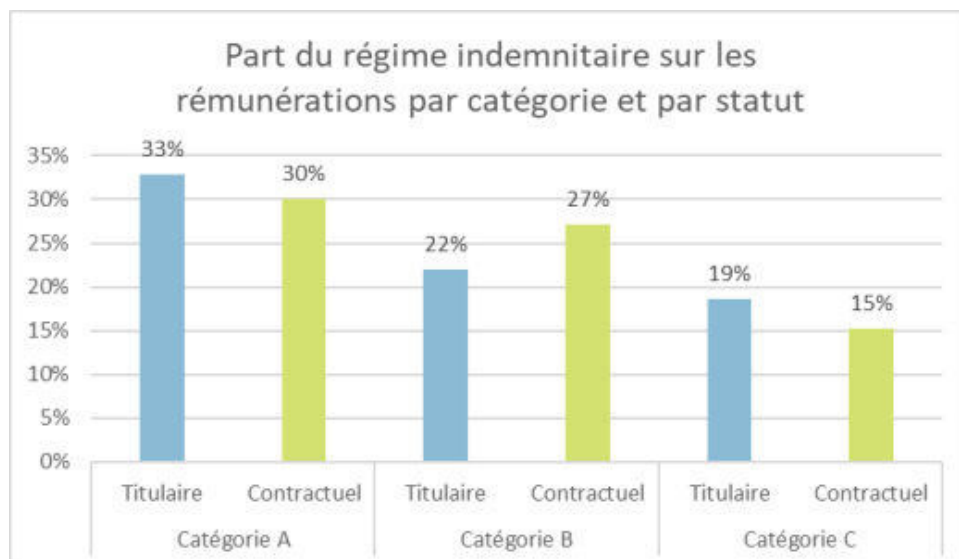
- Rémunération

Les charges de personnel s'élèvent à 6.633.733 € et représentent 12,82% des dépenses de fonctionnement.

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents						
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filière	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 713 €	s	37 637 €	0 €	32 501 €	s
Technique	76 271 €	50 948 €	30 509 €	33 381 €	27 749 €	14 141 €
Toutes filières	71 114 €	50 699 €	33 900 €	33 381 €	28 152 €	16 140 €
		* s: secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR				

La rémunération des agents sur emploi non permanent s'élève à 232.254 €





C. ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU SYVADEC

Les orientations stratégiques du SYVADEC pour la période 2021-2026 ont été adoptées par le comité syndical le 16 décembre 2020. Elles sont déclinées en plans d'actions annuels.

Orientation stratégique 1 : Accompagner la transition écologique en matière de déchets

Axe 1 : Réduire la production de déchets

- OS 1 : Accompagner les adhérents dans la mise en œuvre de la redevance spéciale et d'une fiscalité incitative
- OS 2 : Accompagner les adhérents dans leurs programmes locaux de prévention
- OS 3 : Développer l'éco-consommation

Axe 2 : Préparer l'avenir en généralisant les actions pédagogiques

- OS 4 : Former les scolaires de tous niveaux pour une académie verte
- OS 5 : Accompagner les agents publics dans leurs missions de lutte contre le gaspillage et d'animation.

Axe 3 : Développer le réemploi

- OS 6 : Démocratiser le réemploi
- OS 7 : Finaliser le déploiement de la filière textiles

Axe 4 : Optimiser les performances de tri

- OS 8 : Accompagner les adhérents dans l'optimisation du tri
- OS 9 : Sensibiliser les usagers

Axe 5 : Généraliser le tri à la source des biodéchets

- OS 10 : Accompagner les adhérents pour définir et mettre en œuvre le tri à la source des biodéchets
- OS 11 : Renforcer le plan compostage

Axe 6 : Développer le recyclage sous toutes ses formes et l'économie circulaire

- OS 12 : Déployer les nouvelles filières REP
- OS 13 : Développer le recyclage local et accompagner les porteurs de projets d'économie circulaire en matière de déchets

Orientation stratégique 2 : Finaliser le réseau d'infrastructures de tri, de valorisation et de traitement

Axe 7 : Moderniser et finaliser le réseau d'infrastructures locales

- OS 14 : Quais de transfert des OMr et du tri
- OS 15 : Recycleries
- OS 16 : Infrastructures de proximité : éco-points et recycleries mobiles
- OS 17 : Espaces réemploi
- OS 18 : Bio-plateformes de compostage

Axe 8 : Créer deux centres de tri et de valorisation

- OS 19 : CTV du Grand Bastia
- OS 20 : CTV du Grand Ajaccio

Axe 9 : Sécuriser le stockage des déchets ultimes

- OS 21 : Créer une nouvelle installation publique de stockage des déchets ultimes

Orientation stratégique 3 : Optimiser la qualité du service tout en maîtrisant les coûts

Axe 10 : Optimiser la qualité environnementale et le niveau de service aux adhérents

- OS 22 : Mener une politique QSE exemplaire
- OS 23 : Optimiser le niveau de service aux adhérents

Axe 11 : Maîtriser l'évolution des contributions

Après une période marquée pour une forte évolution de la masse salariale, liée notamment au transfert au SYVADEC des derniers sites techniques encore gérées par les intercommunalités sur la période 2018-2020 et à la mise en œuvre du RIFSEEP, la période 2021-2026 se caractérisera par une hausse limitée des effectifs dans des domaines ciblés correspondants aux nouvelles actions stratégiques, et par un accent porté sur l'adaptation des compétences des agents en poste à l'évolution de leurs missions.

Les principales évolutions en matière de ressources humaines induites par les nouvelles orientations stratégiques sont les suivantes :

- Renforcement des actions de prévention :
 - o Missions d'études et accompagnement des adhérents, nécessitant une compétence d'ingénieur dédiée, notamment en fiscalité incitative,
 - o Plan compostage avec le renfort d'un 3^{ème} animateur sur 3 ans pour atteindre les objectifs réglementaires à fin 2023,
 - o Nouvelles actions de réduction à la source et d'économie circulaire : éco-consommation, réemploi, recyclage local, nécessitant une compétence d'ingénieur dédiée sur 3 ans et un poste de technicien,
- Doublement du réseau de collecte textile nécessitant l'embauche de 5 collecteurs supplémentaires sur la période 2021-2026,
- Création d'espaces réemploi nécessitant l'évolution des compétences des agents de recycleries,
- Extension du réseau d'infrastructures nécessitant l'embauche de nouveaux agents de sites techniques en nombre adapté aux réalisations effectives de sites, l'embauche d'un 5^{ème} chargé de secteur, et le renforcement de la mission travaux de la DEX,



- Mise en œuvre de recycleries mobiles nécessitant l'embauche ou la formation interne de chauffeur super lourds,
- Généralisation de l'utilisation d'engins sur les sites techniques nécessitant une formation adaptée des agents à leur entretien et à leur utilisation, et la structuration d'un service de suivi et réparation du parc d'engins,
- Déploiement des nouvelles filières REP nécessitant l'actualisation des connaissances et des compétences des agents du service valorisation et des agents des recycleries,



La création des centres de tri et de valorisation est prévue par des marchés globaux de performance incluant la conception, la réalisation et l'exploitation des installations. Ces projets ne se substituent pas à des installations existantes et n'ont pas d'impact sur les ressources humaines du syndicat. Sur la période 2021-2026, ils nécessitent en revanche une affectation prioritaire du DGA et du service Projets et Travaux pour le suivi des marchés, des études, des travaux, de la mise en service et pour les dossiers de demandes de subvention, et de la directrice de la prévention et de la valorisation et du service valorisation notamment pour le lien avec les éco-organismes et les filières, le suivi des performances de valorisation et des caractérisations.

II. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

Les orientations en matière de stratégie et de pilotage des ressources humaines visent à favoriser 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 femmes et les hommes.

A. Enjeux

Au vu de l'état des lieux et des orientations stratégiques 2021-2026, le SYVADEC souhaite répondre aux enjeux suivants :

- En matière de recrutement : assurer de façon réactive et efficace l'évolution des effectifs et des compétences aux nouvelles orientations stratégiques,
- Assurer l'actualisation des compétences des agents pour les adapter à l'évolution de leurs missions,
- Adapter les compétences managériales à l'évolution de la taille et des missions du syndicat,
- Accompagner les souhaits d'évolution de carrière des agents avec une politique de détection, de formation, de soutien à la préparation de concours et aux mutations internes,
- Assurer le suivi et le maintien de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Réduire le taux d'absentéisme,
- Assurer la qualité de vie au travail.

B. Plan d'actions

La collectivité arrête les orientations et actions suivantes pour la période 2021-2026 :

<i>Orientations en matière de</i>	<i>Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026</i>	<i>Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026</i>
Organisation et conditions de travail	Organigramme et trombinoscope : - Actualisation annuelle Fiches de postes : - Fiche de poste mise en place pour chaque agent - Actualisation annuelle au cours des entretiens professionnels Entretiens annuels : - Elaborations de documents de préparation précis et largement diffusés, à destination des évaluateurs et des évalués - Procédure hiérarchique de vérification de la cohérence des évaluations - Réalisation d'un bilan présenté en CT Tableau des effectifs : - Mise à jour régulière du tableau des effectifs au plus près des besoins de la collectivité Temps de travail : - Pour les cycles fixes, mise en place des jours forfaitaires de RTT - Pour les cycles annualisés, basculement des soldes en fin d'année - Mise en place des Compte Epargne Temps - Accompagnement des agents dans la gestion des CET (ouverture, alimentation et option annuelles)	Organigramme et trombinoscope : - Lier les deux documents et automatiser la mise à jour - Actualiser en temps réel Fiches de postes : - Faire évoluer la maquette des fiches de postes sur la base du répertoire des métiers Entretiens annuels : - Vérification annuelle de la pertinence des documents et ajustement si nécessaire - Automatiser la reprise des données de l'année N-1 - Intégrer une évaluation annuelle du télétravail Temps de travail : - Formaliser les dispositions sur le temps de travail dans une délibération - Etudier la mise en place d'horaires variables pour les postes qui le permettent - Stabiliser les plannings des agents des sites techniques et sécuriser le recours aux HS - Effectuer une évaluation annuelle des impacts du télétravail





- Mise en place du télétravail sur 2 jours maximum à la suite d'une période expérimentale
- Régime d'astreintes mis en place

Règlement intérieur du personnel :

- Adopté le 23 juin 2015

Plans et procédures spécifiques aux conditions de travail :

- Mise en œuvre du plan de continuité d'activité et de reprise d'activité (Covid)
- Mesures en cas de vent violent et de canicule
- Mise en place d'un accompagnement managérial

Organismes paritaires :

- réunions fréquentes des CT/CHCST, systématiquement sollicités pour les avis obligatoires et associés à toutes les questions en lien avec les évolutions des conditions de travail

Changement de logiciel RH :

- Optimisation de la gestion

Accueil des nouveaux arrivants :

- Existence d'un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants

- Formaliser la mise en place des dispositifs d'astreintes

Règlement intérieur du personnel :

- Actualiser le règlement intérieur pour intégrer les évolutions intervenues
- Réviser le document annuellement

Plans et procédures spécifiques aux conditions de travail :

- Actualisation si nécessaire
- Mise en œuvre d'une procédure risque d'inondation (CRT de St-Florent).

Organismes paritaires :

- Mise en place du Comité Social Territorial au prochain renouvellement des instances

Changement de logiciel RH :

- Développer la dématérialisation des échanges

Accueil des nouveaux arrivants :

- Mettre en place, à fréquence régulière, une journée d'accueil des nouveaux arrivants

Orientations en matière de

Santé et Sécurité

Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026

Animation du réseau prévention :

- Nomination de 4 assistants de prévention et 1 conseiller de prévention

Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026

Réseau prévention :

- Nommer des chargés de secteur comme AP



- Organisation d'inspections et suivi des préconisations de l'ACFI
- Organisation des CHSCT et suivi des actions intersessions
- Nomination de 2 référents harcèlement

Evaluation des risques professionnels :

- Visites trimestrielles des sites
- Mise à jour du document unique
- Dotation d'EPI et petits équipements permettant de pallier les risques identifiés
- Mise en place de la signalétique routière et sécurité adaptée
- Rédaction du DRPCE et affichages réglementaires
- Equipement spécifique pour les travailleurs isolés (ceinture GPS)
- Gestion de l'épidémie COVID-19 (rédaction et mise à jour des protocoles et procédures internes et dotations spécifiques)
- Réalisation et suivi des vérifications périodiques obligatoires (extincteurs, électrique, portails, climatisation, etc.)

Formation / Sensibilisation :

- Mise à jour et suivi des livrets sécurité
- Sensibilisation des agents aux risques identifiés (1/4 d'heures sécurité thématique)
- Suivi des formations liées à la sécurité

- Tableau de suivi des préconisations ACFI et CHSCT

Evaluation des risques professionnels :

- Maintenir le suivi et l'évaluation et la mise en œuvre d'actions complémentaires si nécessaire
- Améliorer le système de sécurité des travailleurs isolés (évaluation et propositions d'amélioration)
- Evaluer la coactivité sur les recycleries et proposer des actions d'amélioration

Formation / sensibilisation :

- Formation continue des AP/CP
- Formation des référents harcèlement et des agents des services RH et QSE aux risques psychosociaux et à la gestion des harcèlements



rité et délivrance des autorisations/habilitations

- Formation et sensibilisation au risque incendie (organisation d'exercice manœuvre avec le SDIS, formation manipulation extincteur, protocole d'urgence)
- Envoi mensuel de Bulletin SST pour sensibilisation des agents sur différentes thématiques liées à la santé et la sécurité

Système documentaire :

- Dématérialisation des registres sécurité
- Mise en place des affichages réglementaires
- Création et mise à jour des fiches synthèse de chaque site technique
- Gestion de la coactivité (protocoles de déchargement/chargement, plan de prévention)

Démarche QVT :

- Evaluation des RPS et intégration dans le document unique (enquête RPS en 2020)
- Organisation d'une démarche participative pour la mise en place du plan d'actions suite à l'enquête RPS (2 GT et 86% des actions validées)
- Organisation d'événements pour la cohésion des agents
- Suivi de l'absentéisme et élaboration d'un plan d'actions adopté et évalué en CT

Système documentaire :

- Mettre à jour et suivre le système documentaire
- Communiquer sur l'utilisation et l'importance des protocoles, procédures et enregistrements en place
- Démarche de certification ISO 45001

Démarche QVT :

- Poursuivre la démarche participative pour élaboration d'un plan d'actions QVT
- Enquête ergonomique et plan d'actions d'amélioration des conditions de travail



- Programmation des visites médicales régulières pour l'ensemble des agents avec la Santé du travail

Gestion de la sinistralité :

- Analyse quantitative et qualitative des accidents de travail
- Suivi des accidents/incidents matériels
- Mise en place d'actions préventives adéquates

<i>Orientations en matière de</i>	<i>Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026</i>	<i>Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026</i>
Carrière et rémunération	PPCR, reclassements et revalorisations : -Veille réglementaire -Mise en œuvre des mesures législatives et réglementaires dans les délais impartis Avancement de grade : - Détermination des ratios à 100 % pour l'ensemble des grades de la collectivité - Adoption des LDG en matière d'avancement de grade Promotion interne : - Détermination des critères de présentation des dossiers au Centre de Gestion - Avis du CT sur les LDG Nomination suite à réussite concours : - Nomination dans le respect de l'adéquation grade / fonction / organigramme ou sur un poste vacant ouvert au recrutement, sous réserve que l'agent ait le profil requis pour occuper le poste. RIFSEEP : - mis en œuvre des plafonds pour l'ensemble des groupes de fonctions et cadres d'emplois - mise en place d'une modulation en fonction de certaines situations de congés	Agents en CDI : la rémunération sera réévaluée tous les 3 ans selon des critères à définir. Avancement de grade : - Diffusion des LDG adoptées par le centre de gestion 2B RIFSEEP : - Actualisation du RIFSEEP en fonction des évolutions réglementaires et des décisions prises par l'assemblée délibérante, notamment en lien avec l'absentéisme - Bilan du dispositif par groupe tous



- CIA mis en œuvre pour reconnaître l'engagement professionnel des agents
- Définition de critères de calcul liés à l'entretien professionnel
- IFSE mis en œuvre pour valoriser l'exercice des fonctions
- Définition de niveaux de rémunération plancher par groupe
- Définition du montant individuel en fonction de l'expérience acquise sur le poste ou transposable en fonction de l'expérience acquise sur les postes antérieurs
- Harmonisation des montants perçus à la mise en œuvre du dispositif

NBI :

- Mise en conformité de l'attribution des NBI

CET :

- Mise en œuvre de la monétisation du CET
- Information des agents, diffusion de documents
- Accompagnement des agents dans la gestion de leur droit d'option annuel

Remboursement des frais de mission :

- Actualisation des modalités et montants de remboursement des frais de mission

Forfait télétravail :

- Mise en place du forfait télétravail

Forfait mobilités durables :

- Mise en place du forfait mobilités durables

Action sociale :

- Etude de préfiguration réalisée en 2021
- Maintien de l'adhésion au CNAS
- Mise en place de l'adhésion à Corse Eco Développement
- Mise en conformité de l'attribution des Chèques déjeuners
- Maintien de l'attribution des Chèques Cadhoc
- Maintien du remboursement des

les trois ans.

Forfait mobilités durables :

- Réalisation d'un bilan annuel



frais de trajet domicile travail
- Maintien de la participation santé
- Maintien de la participation prévoyance
- Bilan annuel qualitatif et financier

Suivi de la masse salariale et évolution des effectifs :

- Suivi annuel

Suivi de la masse salariale et évolution des effectifs :

- Réaliser chaque année l'annexe RH au ROB et une note explicative de l'évolution du 012 pour le BP

<i>Orientations en matière de</i>	<i>Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026</i>	<i>Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026</i>
Formation	Plan de formation : - Mis en place en 2017 pour la période 2017/2018 Règlement formation : - Mis en place en 2015 Préparation concours : - Soutien à la préparation des concours et examens professionnels CPF : - Transposition du DIF en CPF Dispositifs de formation : - Mise en place de formations intra suivant les besoins identifiés - Formation au risque incendie - Mise en œuvre des formations liées à la sécurité	Plan de formation : - Mettre en place un nouveau plan pluriannuel de formation - Veiller à informer les agents de leurs obligations de formation Règlement formation : - A actualiser, notamment en fonction des évolutions réglementaires et des orientations de la collectivité CPF : - Définir les modalités d'utilisation du CPF - Prévoir lors de l'entretien professionnel annuel une information individuelle des agents sur le CPF Dispositifs de formation : - Formation continue des AP/CP - Formation des administratifs à l'utilisation des extincteurs, procédure et exercices d'évacuation - Formation des référents harcèlement et des agents des services RH et QSE aux risques psychosociaux et à la gestion des harcèlements - Proposer des itinéraires de formation par métier/fonction - Conseiller les agents et les encadrants dans leurs demandes et choix de formation et les accompagner dans la construction de leurs parcours de formation. - Communiquer sur les actions de



formation mises en place par la collectivité et leur bilan, ainsi que sur le bilan annuel de l'exécution du plan de formation

<i>Orientations en matière de</i>	<i>Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026</i>	<i>Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026</i>
Recrutement et mobilités	Recrutement : - Mise en place d'une procédure interne pour le recrutement - Optimisation des modalités de diffusion des offres d'emploi Mobilités : - Mise œuvre de bilans de carrière / bilans de formation - Perspectives et souhaits d'évolution professionnelles de l'agent évoqués en entretien annuel	Recrutement : - Compléter le dossier de candidature - Anticiper les recrutements et les départs Mobilités : - Accompagner les agents dans leur parcours professionnel
<i>Orientations en matière de</i>	<i>Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2026</i>	<i>Actions supplémentaires prévues pour la période 2021-2026</i>
Maintien dans l'emploi et handicap	- Suivi médical régulier avec le médecin de prévention - Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise - Intégration du contexte lié à l'environnement physique/de travail des agents, l'aménagement de poste et leur adaptation (suivi des restrictions médicales) - Anticipation des fins de congés maladie - Accompagnement des retours à l'emploi (avis instance médicales, visite médicale de reprise, accompagnement psychologue, recours aux études de postes)	- Mise en place d'un accompagnement social des agents

III. PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- **Avancement de grade**

La collectivité définit des critères applicables à l'ensemble des agents indépendamment de leur catégorie :

- **Fonctions** : 30 points si l'agent exerce des fonctions requérant une expérience ou une autonomie particulière. Nombre maximum de points : 30
- **Valeur professionnelle** : Coefficient CIA*30. Nombre maximum de points : 30
- **Concours / Examens** : 20 points si l'agent a été admissible au dernier concours organisé. 2 points par tentative de passage dans la limite de 3. Nombre maximum de points : 20
- **Echelon** : 1 point par échelon dans le grade détenu. Nombre maximum de points : 10
- **Départ retraite** : pris en compte.



Les agents qui ne totalisent pas au moins 20 points ne sont pas proposés.

La collectivité décide de nommer tous les agents remplissant les conditions statutaires et les critères ci-dessus, sous réserve :

- de l'application des taux d'avancement tels que définis par délibération,
- de l'existence des postes vacants,
- que les agents concernés acceptent l'emploi proposé dans leur nouveau grade.

- **Nominations suite à concours**

La collectivité décide de nommer les agents ayant obtenu un concours sous réserve :

- du respect de l'adéquation grade/fonction/organigramme,
- des besoins de la collectivité,
- de l'existence des postes vacants.

Dans le cas où l'agent est positionné sur un poste ne correspondant pas au grade obtenu, la nomination pourra avoir lieu sur un poste vacant, ouvert au recrutement, sous réserve que l'agent ait le profil requis pour occuper le poste.

- **Accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur**

La collectivité décide de gérer l'accès à un poste à responsabilité d'un niveau supérieur dans le cadre de sa procédure de recrutement. La diffusion prioritaire des offres d'emplois en interne permet à chaque agent de se positionner sur un poste à responsabilité d'un niveau supérieur. Les candidatures sont étudiées dans le cadre de la procédure réglementaire en vigueur.

- **Promotion interne**

Critères retenus pour sélectionner les dossiers présentés au Centre de gestion au titre de la promotion interne :

- **Fonctions** : 30 points si l'agent exerce des fonctions correspondant au grade de promotion.
Nombre maximum de points 30
- **Valeur professionnelle** : Coefficient CIA*30. Nombre maximum de points 30

- **Concours** : 20 points si l'agent a été admissible au dernier concours organisé. 2 points par tentative de passage dans la limite de 3. Nombre maximum de points 20
- **Positionnement dans le cadre d'emploi** : 10 points si l'agent est dans le dernier grade de son cadre d'emploi depuis au moins 5 ans. 5 points si l'agent est dans le dernier grade de son cadre d'emploi depuis moins de 5 ans. Nombre maximum de points 10
- **Départ retraite** : pris en compte



Les agents qui ne totalisent pas au moins 20 points ne sont pas proposés

IV. ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Un plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes est rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants. La durée de ce plan ne peut excéder trois ans renouvelables.

Les présentes lignes directrices de gestion visent notamment à assurer l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux (promotions/avancements, valorisation des parcours, recrutements, rémunérations). Elles incluent le plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023. Ce plan d'actions fera l'objet d'un bilan annuel dans le cadre du bilan des LDG et sera évalué fin 2023 pour acter son renouvellement ou son évolution pour la période 2024-2026.

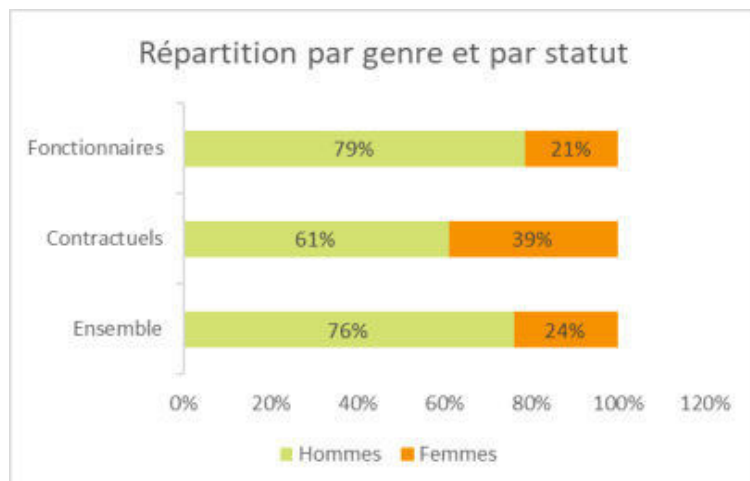
- **Etat des lieux de la situation**

- Les effectifs

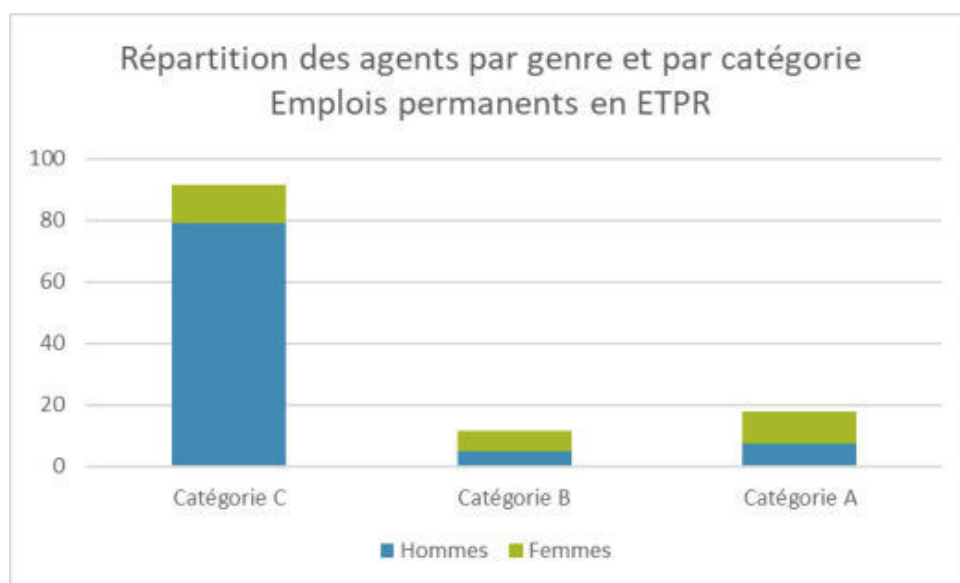
Au 31 décembre 2021, le Syvadec employait 30 femmes et 95 hommes sur emploi permanent.



La proportion de femmes contractuelles est plus importante que la proportion de femmes fonctionnaires



partition des agents par genre et par catégorie

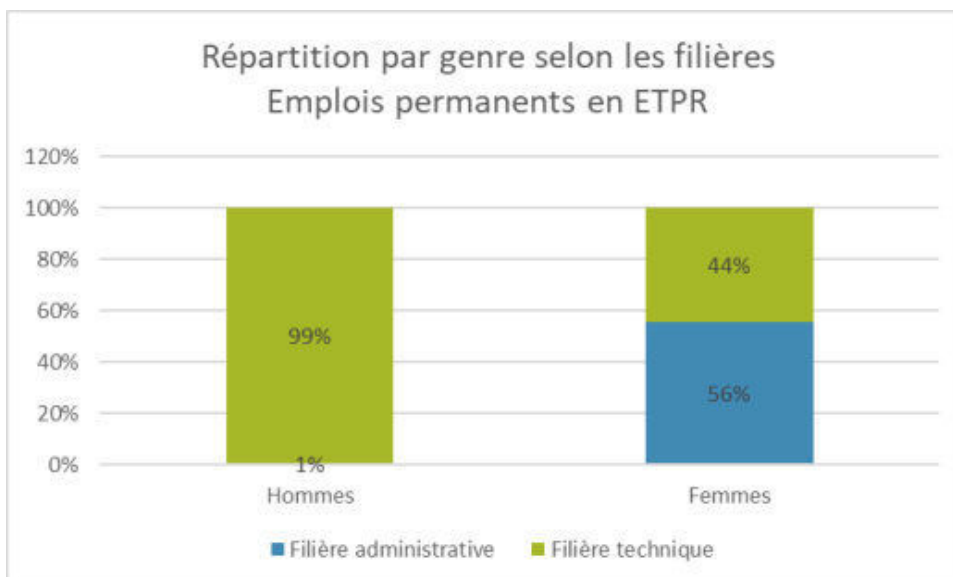


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie C	14%
	Catégorie B	57%
	Catégorie A	59%
	TOTAL	24%

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes sur les postes de catégorie A et B, en revanche elles ne représentent que 14 % des effectifs de catégorie C.



○ Ré-



Les femmes se répartissent de façon équilibrée entre la filière technique et la filière administrative alors que les hommes sont quasiment exclusivement positionnés dans la filière technique.

- Rémunération

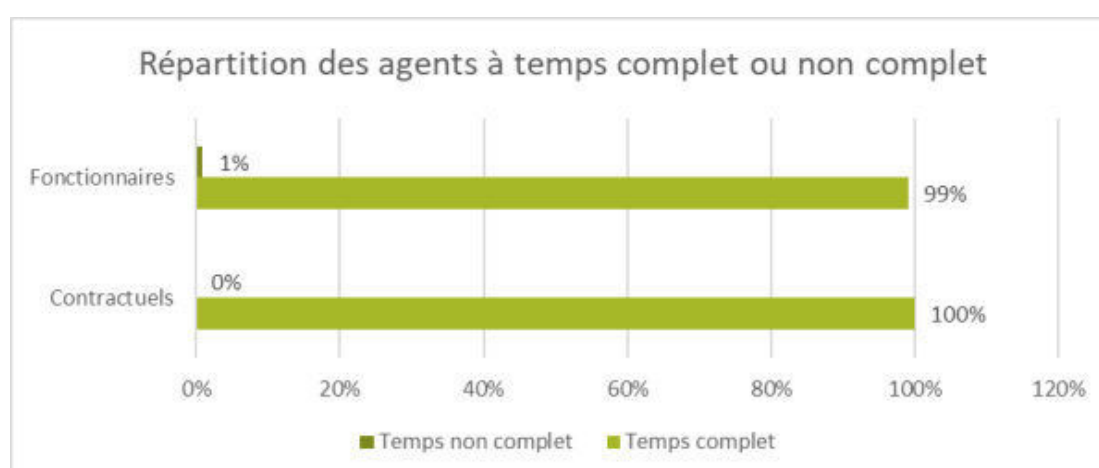
Les dix rémunérations les plus élevées représentent un montant de 746 239 €.

460 875€ perçus par 6 femmes et 285 364 € perçus par 4 hommes.

La rémunération moyenne femmes / hommes par catégorie s'établit ainsi :

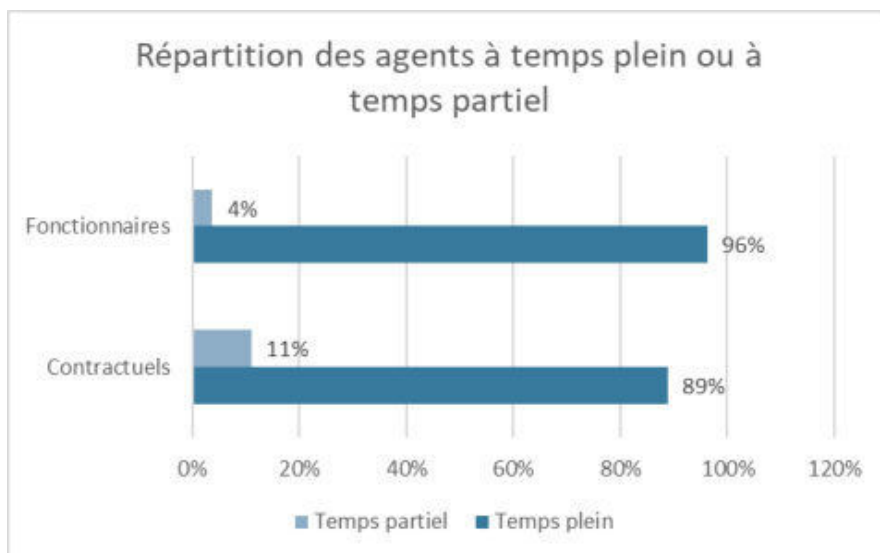
Catégorie	MOY FEMMES	MOY HOMMES
A	62 384,90	58 263,52
B	32 378,96	37 080,99
C	29 198,32	28 473,61

- Le temps de travail



Un seul agent est positionné sur un poste à temps non-complet, il s'agit d'un homme.





Les agents permanents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont uniquement des femmes. Elles représentent 23 % de l'effectif féminin.

- **Plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023 :**
 - **Actions déjà menées et maintenues pour la période 2021-2023 :**
 - Assurer l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents.
 - Assurer un avancement équilibré.
 - Assurer des nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels de direction.
 - Chaussures de sécurité adaptées au personnel féminin.
 - Mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et désignation de référents harcèlement.
 - **Actions supplémentaires pour la période 2021-2023 :**
 - Consolider le suivi des données statistiques des situations femmes-hommes dans l'ensemble des domaines des politiques RH et identifier les écarts éventuels.
 - Mener une enquête sur les différences / discriminations ressenties pour les femmes et les hommes au SYVADEC, examiner les résultats en CT et mettre en œuvre des actions préventives et correctrices.
 - Adapter les tenues de travail au personnel féminin
 - Mettre en place des modalités d'organisation favorisant l'articulation des temps de vie et la prise en compte de la parentalité, en lien notamment avec la mise en œuvre d'horaires variables et du télétravail.
 - Sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux et aux dispositifs en matière d'égalité professionnelle, de prévention du sexisme, de harcèlement au travail et de discrimination. En particulier,



former le référent égalité femmes-hommes, les membres du CT élus et représentants du personnel, les encadrants et les services RH.



V. DATE D'EFFET ET DUREE DES LDG

Les LDG sont adoptées pour la période 2021-2026.

Elles feront l'objet d'un bilan annuel présenté au CT, et seront révisées en tant que de besoin selon les mêmes modalités que leur adoption.

Avis du CT : le 12 mai 2022.

Date et modalités de communication aux agents : le 13 mai, par voie numérique et affichage au siège du SYVADEC.

Le Président
Don-Georges GIANNI

Ressources
Humaines

Plan de formation

2023 – 2026

Les actions de
formation collectives



Objectifs qualité	Actions de formation	Volume horaire (estimé) en jours	Formation réglementaire	Formation priorisée SYVADEC	Itinéraire métier "Manager"	Itinéraire méier "Agent de site technique"	Itinéraire métier "Agent de site administratif"	Itinéraire mission "CST"	Itinéraire mission "Assistant de prévention"	Itinéraire mission "Projet"	Itinéraire mission "Finances"	Itinéraire mission "Achat public"	Itinéraire mission "Formateur interne"	PRIORITE 2023 : Priorité 1 2024 : Priorité 2 2025 : Priorité 3 2026 : Priorité 4
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs	0,5	x		x	x	x							1
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs	0,5	x		x	x	x							2
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs	0,5	x		x	x	x							3
Santé et Sécurité	Evacuation des locaux	0,5	x		x	x	x							1
Santé et Sécurité	Recyclage Maniement des extincteurs (3 ans)	0,5	x		x	x	x							3
Santé et Sécurité	Recyclage Maniement des extincteurs (3 ans)	0,5	x		x	x	x							4
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs + RIA	0,5	x			x								1
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs + RIA	0,5	x			x								2
Santé et Sécurité	Maniement des extincteurs + RIA	0,5	x			x								3
Santé et Sécurité	Recyclage Maniement des extincteurs + RIA (1 an)	0,5	x			x								2
Santé et Sécurité	Recyclage Maniement des extincteurs + RIA (1 an)	0,5	x			x								3
Santé et Sécurité	Recyclage Maniement des extincteurs + RIA (1 an)	0,5	x			x								4
Santé et Sécurité	Habilitation électrique	2	x		x	x	x							1
Santé et Sécurité	Habilitation électrique	2	x		x	x	x							2
Santé et Sécurité	Habilitation électrique	2	x		x	x	x							3
Santé et Sécurité	Recyclage Habilitation électrique (3 ans)	0,5	x		x	x	x							4
Santé et Sécurité	Débroussaillage	1		x		x								2
Santé et Sécurité	Conduite en sécurité des engins de chantier	0,5	x			x								1
Santé et Sécurité	Utilisation des engins	0,5		x		x								2
Santé et Sécurité	DDS	0,5	x			x								1
Santé et Sécurité	DDS	0,5	x			x								2
Santé et Sécurité	DDS	0,5	x			x								3
Santé et Sécurité	ATEX niveau 0	0,5	x			x								1
Santé et Sécurité	ATEX niveau 2	0,5	x			x								1
Santé et Sécurité	Recyclage ATEX niveau 0	0,5	x			x								4
Santé et Sécurité	Recyclage ATEX niveau 2	0,5	x			x								4
Santé et Sécurité	Ecoconduite et risques routiers	1		x	x	x	x							1
Santé et Sécurité	Ecoconduite et risques routiers	1		x	x	x	x							2
Santé et Sécurité	Ecoconduite et risques routiers	1		x	x	x	x							3
Santé et Sécurité	Ecoconduite et risques routiers	1		x	x	x	x							4
Santé et Sécurité	Gestes et postures	1,5		x	x	x	x							2
Santé et Sécurité	Gestes et postures	1,5		x	x	x	x							3
Santé et Sécurité	Gestes et postures	1,5		x	x	x	x							4
Santé et Sécurité	SST	1	x			x								2
Santé et Sécurité	SST	1	x			x								3
Santé et Sécurité	SST	1	x			x								4
Santé et Sécurité	Gestes qui sauvent	0,5		x	x		x		x					2
Santé et Sécurité	Gestes qui sauvent	0,5		x	x		x							3
Santé et Sécurité	Gestes qui sauvent	0,5		x	x		x							4
Santé et Sécurité	La prévention des accidents du travail	0,5		x	x									2
Santé et Sécurité	La prévention des accidents	0,5		x		x			x					2
Santé et Sécurité	Sensibilisation Harcèlement	0,5						x	x					2
Santé et Sécurité	Sensibilisation RPS	0,5		x				x	x					2
Santé et Sécurité	Prévention et gestion des addictions	0,5		x				x						2
Santé et Sécurité	Formation initiale d'assistant de prévention	5		x					x					1
Santé et Sécurité	Formation continue d'assistant de prévention	2,5		x					x					2
Santé et Sécurité	Comité Social Territorial	2	x					x						1

Objectifs qualité	Actions de formation	Volume horaire (estimé) en jours	Formation réglementaire	Formation priorisée SYVADEC	Itinéraire métier "Manager"	Itinéraire métier "Agent de site technique"	Itinéraire métier "Agent de site administratif"	Itinéraire mission "CST"	Itinéraire mission "Assistant de prévention"	Itinéraire mission "Projet"	Itinéraire mission "Finances"	Itinéraire mission "Achat public"	Itinéraire mission "Formateur interne"	PRIORITE 2023 : Priorité 1 2024 : Priorité 2 2025 : Priorité 3 2026 : Priorité 4
Qualité environnementale	La prévention et intervention en cas de risques environnementaux	0,5		x		x								1
Qualité environnementale	La prévention et intervention en cas de risques environnementaux	0,5		x		x								2
Qualité environnementale	La prévention et intervention en cas de risques environnementaux	0,5		x		x								3
Qualité environnementale	L'éco-agent	1		x	x	x	x							2
Qualité environnementale	L'éco-agent	1		x	x	x	x							3
Qualité environnementale	L'éco-agent	1		x	x	x	x							4

Objectifs qualité	Actions de formation	Volume horaire (estimé) en jours	Formation réglementaire	Formation priorisée SYVADEC	Itinéraire métier "Manager"	Itinéraire métier "Agent de site technique"	Itinéraire métier "Agent de site administratif"	Itinéraire mission "CST"	Itinéraire mission "Assistant de prévention"	Itinéraire mission "Projet"	Itinéraire mission "Finances"	Itinéraire mission "Achat public"	Itinéraire mission "Formateur interne"	PRIORITE 2023 : Priorité 1 2024 : Priorité 2 2025 : Priorité 3 2026 : Priorité 4
Qualité de service	Formation de formateur	1		x									x	1
Qualité de service	Les bases du management	1		x	x									1
Qualité de service	Du management au leadership	1		x	x									4
Qualité de service	Management à distance	1		x	x									3
Qualité de service	Prévention et gestion des conflits	1		x	x									2
Qualité de service	Innovation managériale - Module 1	2		x	x									1
Qualité de service	Innovation managériale - Module 2	2		x	x									2
Qualité de service	Accompagnement GPEEC	1		x	x									1
Qualité de service	Savoir négocier et convaincre dans toutes les situations	1		x	x									3
Qualité de service	L'entretien professionnel	1		x	x									1
Qualité de service	L'entretien professionnel	1		x	x									2
Qualité de service	Travailler en mode projet	1		x						x				2
Qualité de service	Les fondamentaux des finances publiques	1		x							x			1
Qualité de service	Le nouvel outil de gestion comptable	1		x							x			2
Qualité de service	Les fondamentaux des marchés publics	1		x								x		1
Qualité de service	L'égalité hommes/femmes	1		x	x	x	x	x	x					2
Qualité de service	L'égalité hommes/femmes	1		x	x	x	x							3
Qualité de service	L'égalité hommes/femmes	1		x	x	x	x							4
Qualité de service	Les bases du numérique	1		x		x								1
Qualité de service	Les bases du numérique	1		x		x								2
Qualité de service	Les bases du numérique - Infrastructures	1		x										1
Qualité de service	Optimisation des usages numériques	1		x			x							1
Qualité de service	Optimisation des usages numériques	1		x			x							2
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x		x								1
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x		x								2
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x		x								3
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x			x							1
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x			x							2
Qualité de service	L'accueil du public et la prévention et gestion des conflits en situation d'accueil	3		x			x							3

GRADES OU EMPLOIS	Total des ETP autorisés au 01/11/2022	ETP Pourvus au 01/11/2022	GRADES OU EMPLOIS	Modifications du tableau		
				Suppression de poste	Création de poste	Total ETP
EMPLOI FONCTIONNEL			EMPLOI FONCTIONNEL			
Directeur général des services	1	1	Directeur général des services			1
Directeur général des services des communes sup à 150 000 hab	0	0	Directeur général des services des communes sup à 150 000 hab		1	1
Directeur général adjoint des services	1	1	Directeur général adjoint des services			1
Directeur général adjoint des services des communes sup à 150 000 hab	0	0	Directeur général adjoint des services des communes sup à 150 000 hab		1	1
Collaborateur de cabinet	1	0	Collaborateur de cabinet	1		0
TOTAL (1)	3	2	TOTAL (1)	1	2	4
FILIERE ADMINISTRATIVE			FILIERE ADMINISTRATIVE			
Administrateur général	0	0	Administrateur général			0
Administrateur hors classe	0	0	Administrateur hors classe			0
Administrateur	0	0	Administrateur			0
Directeur	0	0	Directeur			0
Attaché hors classe	1	1	Attaché hors classe			1
Attaché principal	2	2	Attaché principal			2
Attaché	4	3	Attaché	1		3
Rédacteur principal de 1ère classe	1	0	Rédacteur principal de 1ère classe			1
Rédacteur principal de 2ème classe	3	2	Rédacteur principal de 2ème classe			3
Rédacteur	4	2	Rédacteur			4
Adjoint administratif principal de 1ère classe	4	3	Adjoint administratif principal de 1ère classe			4
Adjoint administratif principal de 2ème classe	2	1	Adjoint administratif principal de 2ème classe			2
Adjoint administratif	4	3	Adjoint administratif			4
TOTAL (2)	25	17	TOTAL (2)	1	0	24

GRADES OU EMPLOIS	Total des ETP autorisés au 01/11/2022	ETP Pourvus au 01/11/2022	GRADES OU EMPLOIS	Modifications du tableau		
				Suppression de poste	Création de poste	Total ETP
FILIERE TECHNIQUE			FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieur général	0	0	Ingénieur général			0
Ingénieur en chef hors classe	0	0	Ingénieur en chef hors classe			0
Ingénieur en chef	0	0	Ingénieur en chef			0
Ingénieur hors classe	1	0	Ingénieur hors classe		1	2
Ingénieur principal	6	5	Ingénieur principal			6
Ingénieur	6	4	Ingénieur	1		5
Technicien principal de 1ère classe	2	2	Technicien principal de 1ère classe			2
Technicien principal de 2ème classe	2	1	Technicien principal de 2ème classe	1		1
Technicien	8	7	Technicien		1	9
Agent de maîtrise principal	4	4	Agent de maîtrise principal		5	9
Agent de maîtrise	12	10	Agent de maîtrise	2		10
Adjoint technique principal de 1ère classe	14	11	Adjoint technique principal de 1ère classe		1	15
Adjoint technique principal de 2ème classe	22	19	Adjoint technique principal de 2ème classe	2		20
Adjoint technique principal de 2ème classe	0,46	0,46	Adjoint technique principal de 2ème classe			0,46
Adjoint technique	56	43	Adjoint technique	7		49
TOTAL (3)	133,46	106,46	TOTAL (3)	13	8	128,46
TOTAL GENERAL (1+2+3)	161,46	125,46	TOTAL GENERAL (1+2+3)	15	10	156,46

