

Etaients présents : Mmes BELLE et DERRAS. MM. BARBOT, BOISSON, BONNET, BORIE, CRINE, DELAGE, DESVERGNE, GATELLIER, LAVILLE, PERONNET, PUYDOYEUX et VIGNAUD.

Etait en visio-conférence : M.GESSE (jusqu'à 10h30).

Etait excusé : M. BASTIER.

Assistaient également à la réunion : Mmes AUVIN, BADIN, DAGANAUD, LAFFAS et RENARD. MM. CHAMOULEAU, FILIPPI, GAUTRAUD, HUGUENOT et NORAIS pour Calitom.

Ont donné procuration :

- M. BASTIER Thierry à M. LAVILLE Michaël
- M. VIGNAUD Christian à Mme BELLE Pascale
- M. GESSE Philippe Flavien à M. BOISSON Patrice

Le quorum est atteint, M. le Président ouvre la séance à 9h00.

Les membres du bureau nomment M. Manuel DESVERGNE, secrétaire de séance.

M. le Président présente quelques points d'information :

- ✓ Calitom est lauréat de l'appel à projet de Tribio avec un financement de 193 000 € par l'Ademe et la région Nouvelle Aquitaine.
- ✓ Calitom a obtenu le soutien financier de Citéo pour l'audit au centre de tri Atrion, avec un financement à hauteur de 50% soit 20 000 €.
- ✓ Réunion récente entre Calitom, la Haute-Saintonge et le SIL afin de faire le choix d'une structure de coopération en vue d'exploiter le centre de tri : il en est ressorti une vraie volonté et un intérêt de toutes les collectivités de travailler ensemble.
- ✓ Séminaire sur les études (point d'étape) : la date est arrêtée au jeudi **15 juillet de 9h à 14h**.
- ✓ La commission S2IR du mardi 15 juin est annulée par manque de sujets à étudier. Celle des services de proximité est maintenue et se tiendra en revanche de 9h à 13h.
- ✓ Récente lettre de Charente Nature qui sera communiquée à l'ensemble des membres du bureau syndical.

1. Approbation du compte-rendu du 6 mai 2021

M. le Président demande s'il y a des observations sur le compte-rendu.

Le compte-rendu n'appelant aucune observation est adopté à l'unanimité.

M. le Président accueille et remercie Mme Anne MATRAT pour sa présence dans le cadre de la présentation du point d'information sur la démarche bien-être au travail. A cet effet, il propose à l'assemblée de passer ce point avant les autres.

Les membres du Bureau Syndical, à l'unanimité, acceptent.

◆ Point d'information

10 . Démarche bien-être au travail

M. le Président donne la parole à Mme MATRAT qui rappelle que cette démarche a commencé il y a plusieurs années. Un temps a été nécessaire pour la mettre en place avec le cabinet retenu notamment parce qu'il s'agit d'une démarche de fond et qu'il a fallu une phase d'apprentissage. Le changement d'exécutif et la crise sanitaire ont également engendré du retard dans la présentation.

Mme DARENNE indique que la démarche bien-être au travail a commencé en 2015. Le diagnostic s'est déroulé sur 2018 et 2019 et la validation du plan d'actions en février 2020.

↳ Rappel des enjeux :

Extrait de la lettre de mission du chef de projet :

- Humains : respect et préservation de l'intégrité physique et mentale des travailleurs, l'épanouissement au travail, la reconnaissance et le développement de leurs compétences en lien avec leurs aptitudes et potentialités (gestion de carrières, du vieillissement, mobilités,...).
- Sociaux : la diminution des conflits, l'amélioration des relations sociales internes au collectif de travail, la restauration de l'entraide, de la coopération entre collègues, d'un climat de confiance, la préservation/enrichissement des liens sociaux de la sphère privée.
- Organisationnels : l'optimisation des processus de production, la clarification des rôles de chacun, l'amélioration des processus de communication interne, l'anticipation des changements,...
- Economiques : diminution des coûts induits sur la productivité, la qualité, l'absentéisme, l'augmentation de la performance.

↳ Les étapes et les outils de la démarche :

Prévention primaire :

- Elle consiste à anticiper les problèmes et à développer une culture de prévention. C'est une démarche de compréhension et d'anticipation des difficultés avérées ou probables.
- La prévention primaire vise à :
 - réduire ou éliminer la présence d'agents psychosociaux pathogènes au travail ;
 - promouvoir un environnement professionnel favorable et capable de procurer un certain soutien.

La prévention primaire repose sur la construction de stratégies collectives qui visent à modifier l'organisation du travail.

Prévention secondaire :

- La prévention secondaire consiste à identifier les problèmes récurrents et à rechercher une amélioration spécifique vers une population salariée identifiée et exposée (une équipe de travail, un métier, etc.).
- Elle tend vers un renforcement des ressources individuelles pour mieux faire face dans l'activité.
- Elle comporte donc beaucoup d'actions de formations, telles que la gestion de l'incivilité des usagers (travail des techniques de communications), d'analyse des pratiques professionnelles (les collaborateurs se retrouvent en équipe pour évoquer une problématique et trouver des pistes d'amélioration).

Prévention tertiaire :

- La prévention tertiaire n'est plus de la prévention mais de la réparation.
 - La prévention tertiaire est axée sur les conséquences, elle prend en charge les salariés fragilisés, avec la mise en place de soutien psychologique, de mesures de protection, etc.
 - On tente d'obtenir une diminution des manifestations du stress pour favoriser le retour au travail. Il s'agit d'un accompagnement qui peut revêtir diverses formes de soutien pour un individu fragilisé par sa situation de travail.
 - Cette prévention est axée sur la personne, sa souffrance.
- Elle doit pouvoir prendre en charge l'urgence mais également interroger le travail.

2 sujets de prévention primaire :

- Le travail de nuit à Atrion mis en place fin 2018 début 2019 (beaucoup de concertations en amont et un questionnaire de suivi) ;
- L'ouverture de Calitorama début 2019.

Afin de gérer les situations tertiaires, une procédure de signalement de situation de mal-être a été mise en place. Toute déclaration sera prise en compte par le comité de pilotage et qualifiée par 2 personnes (1 de la démarche bien-être et 1 diagnostiqueur), puis un bilan anonymisé sera présenté en CHSCT. Cette fiche a été présentée à tous les agents à l'été 2020 par l'intermédiaire de la 3^{ème} lettre de la démarche bien-être.

Mme MATRAT précise que cette fiche de signalement peut être utilisée par l'agent en mal-être ou par une tierce personne.

5 sujets de prévention secondaire ont été retenus :

La méthode de l'ARACT a été retenue pour chaque diagnostic. Elle part du principe qu'en identifiant une situation type dégradée, en analysant et en travaillant sur les causes profondes, cela permet de résoudre la situation identifiée et d'autres non identifiées ou non traitées.

Le diagnostic a été fait en interne avec la collaboration d'un consultant. Ce dernier a formé une dizaine d'agents volontaires pour analyser les causes racines de chaque situation.

La méthode de consiste à :

1. Présenter la phrase de situation problème ;
2. Travailler sur les conséquences de :
 - travail ;
 - relations collectives ;
 - individus.
3. Travailler sur les données factuelles ;
4. Identifier les causes directes et indirectes de la situation problème ;
5. Identifier les facteurs de risque identifiés.

Les situations ont été identifiées à partir des comptes rendus des CHSCT, des ½ journées d'échanges entre le consultant et les agents.

↳ Les facteurs de risques à approfondir sont :

1. La chaîne de procédure managériale - réflexion préalable/vision globale, concertation/explication, accompagnement, contrôle, sanction et communication doivent être améliorées.
2. Le contexte sociétal de Calitom l'oblige à intégrer des éléments paradoxaux (inaptitude, mobilité, bassin d'emploi,...) et induit une organisation complexe ne dégageant que peu de marges de manœuvre pour les managers. Toute la chaîne de l'agent à la direction est impliquée.

Mme MATRAT ajoute que la chaîne de l'agent à l'encadrement et jusqu'aux élus est impliquée.

3. Les procédures internes de Calitom doivent être revues pour définir les marges de manœuvre acceptables, leur donner du sens et mesurer leur niveau d'appropriation.
4. L'accès anonyme en déchèteries favorise les situations conflictuelles en toute impunité.
5. L'environnement technique de travail des agents d'accueil ne permet pas une concentration suffisante (travaux en cours).

Mme MATRAT précise qu'en complément du travail réalisé par les diagnostiqueurs, il a été réalisé un tableau « des attendus » à plusieurs entrées : les agents, l'environnement, les cadres N+1, N+2, la direction, les élus, etc.

Elle estime important que les élus le lisent car les agents ont également des attentes vis-à-vis des élus. Elle pense que chaque élu doit en prendre connaissance.

Mme DARENNE précise que les attentes des agents de terrain envers les élus, dans les bonnes pratiques à développer, sont de travailler ensemble, le dire bonjour et être poli, et communiquer avec eux.

Mme MATRAT souligne que le dire bonjour et être poli sont une réalité de terrain.

M. PUYDOYEUX répond qu'il faut le nuancer et ne pas généraliser. En effet, il estime être très respectueux et se sent attaquer par ces propos.

Mme MATRAT répond qu'il ne faut pas prendre le tableau « des attendus » comme une attaque, mais plutôt comme une remarque.

M. BONNET souligne qu'il faut prendre ces remarques dans une démarche de progrès.

M. PUYDOYEUX est d'accord mais ne souhaite pas qu'il en soit fait une généralité. Il estime que les élus du Bureau Syndical sont soucieux du bien-être des agents.

Mme DARENNE précise que ce problème est surtout lié aux élus locaux.

M. FILIPPI indique que ce ne sont pas tant les élus de Calitom qui sont visés ici mais plus fréquemment des Maires qui interviennent directement auprès des agents, en déchèterie ou en collecte. Il est d'autant plus important pour Calitom d'engager une relation de proximité avec les territoires et de former/informer les élus locaux sur ces sujets de gestion des déchets qui sont complexes. Le renouvellement important lors des dernières municipales est un facteur à prendre en compte avec des élus qui ne connaissent pas encore tous les rouages institutionnels d'un syndicat de gestion des déchets.

M. PUYDOYEUX apprécie cette nuance.

M. BORIE découvre ces comportements de « goujats » et en fera part lors de sa prochaine réunion en intercommunalité.

M. le Président précise qu'un élu représente l'autorité locale, il n'y a donc pas de rapport d'égalité avec un agent.

Le plan d'actions

Management – Améliorer la concertation

- Développer le mode projet : liste, formation, retour d'expérience ;
- Organiser des moments d'échanges agents/encadrants ;
- Améliorer la concertation avec les IRP : ordre du jour, temps d'échange CT/CHSCT ;
- Expliquer systématiquement et très clairement les raisons pour lesquels un agent en poste n'est pas retenu.

Management – Améliorer la formation des encadrants

- Etablir un parcours d'intégration des encadrants ;
- Retour d'expérience sur la pratique managériale par niveau d'encadrement ;
- Organiser la formation continue des encadrants (notamment sur l'accompagnement au changement) ;
- Etablir les bonnes pratiques de réunion : informations descendantes, relevé de décisions, diffusion, ... ;
- Etablir les bonnes pratiques en matière de suivi/contrôle des agents en s'inspirant de ce qui se fait dans un autre service (« la confiance n'exclut pas le contrôle ») ;
- Utiliser les entretiens professionnels comme un véritable outil de management (manager par les objectifs).

Management – Sentiment d'appartenance et sens

- Organiser régulièrement des visites de sites pour les agents afin qu'ils puissent se situer par rapport à l'ensemble des agents de Calitom ;
- Etudier la possibilité d'une amicale ;
- Organiser et accompagner l'absence d'un encadrant ;
- Organiser des temps d'échanges entre formateurs, assistants de prévention,...

Management – Redéfinir la place des élus

- Organiser un parcours d'intégration des élus : posture de l'élu, formation CHSCT, formation déchets,...

Mme MATRAT souligne qu'elle aurait vraiment souhaité que la formation CHSCT puisse être commune avec la nouvelle mandature et les représentants du personnel.

- Définir et communiquer les délégations de pouvoir (les délégations sont plus claires sur cette nouvelle mandature).

M. FILIPPI reconnaît que sur la précédente mandature, certaines délégations n'étaient pas très claires. Les 15 Vices Présidents ont maintenant une délégation précise et travaillent normalement avec les services. Il précise cependant qu'il y a également un rôle de coordination des politiques publiques à assumer et un sens général des politiques du syndicat.

Une action en prévention peut avoir un impact sur la collecte et peut ensuite avoir un retentissement sur le traitement. Il est donc nécessaire de faire le lien avec les différentes décisions prises en Bureau Syndical. Les Vice-Présidents, comme les services, ne doivent pas travailler de manière cloisonnée.

M. BONNET indique que la notion de transversalité est très importante.

Il trouverait intéressant d'avoir une sorte de charte de l'Elu (où commence et s'arrête le rôle de l'élu).

M. le Président rappelle que chacun doit rester à sa place (un élu fait un travail d'élu et agent fait un travail d'agent).

Cette démarche bien-être au travail a permis de préciser les nouvelles délégations mais également de réorganiser les services et la disposition spatiale des bureaux.

Mme DARENNE souligne que l'enseignement de cette démarche est de pouvoir se dire les choses calmement et de les prendre en compte.

- Définir et communiquer une vision globale à moyen terme.

M. FILIPPI indique que les allers retours de positions politiques et le manque de décisions sont une vraie source de difficulté pour les services. A la fin des études en cours, les élus devront donner des directives claires et précises sur la base des éclairages techniques et financiers.

Contexte sociétal – Améliorer l’image des métiers du déchet

- Communiquer régulièrement sur les métiers, l’aspect humain, les risques d’agression ;
- Fournir des tenues qui imposent plus de respect (sortir de la haute visibilité pour les agents qui font de l’accueil) ;
- Identifier les structures de formations aux métiers du déchet/environnement ;
- Encourager les agents à s’y inscrire, recruter en sortie.

Contexte sociétal – Améliorer la gestion d’inaptitude et la mobilité

- Revoir les fiches métiers pour le comité médical en précisant mieux les contraintes physiques et les aptitudes attendues ;
- Rédiger la procédure de changement d’affectation : évaluation interne, accompagnement de l’agent et son entourage, organisation des tâches ;
- Utiliser la loi de transformation de la fonction publique pour organiser une GPEC, organiser des immersions et développer l’accompagnement socio-professionnel.

Procédures– Améliorer la cohérence et la cohésion entre services

- Rédiger les procédures en partant du besoin des agents, les associer à la rédaction notamment les formateurs internes ;
- Systématiser un bilan au bout de quelques mois ;
- Nommer un responsable de mise à jour dans le service utilisateur ;
- Etablir une liste unique de pratiques de tri, partagée par tous.

Réduire l’agressivité - Formation et suppression de l’anonymat

- Faire remplir un questionnaire à tous les agents pour adapter les formations et le suivi ;
- Prévoir des temps d’échange pour harmoniser les pratiques ;
- Mettre en place un système de contrôle d’accès en déchèteries ;
- Voir pour généraliser la mise en place de caméras ;
- Ajouter un suivi de l’agressivité au numéro vert (case à cocher?, « message enregistré »).

Réduire l’agressivité – Améliorer la prise en charge

- Communiquer sur la modification de la procédure, avec l’appui des IRP ;
- Expliquer lorsqu’il n’y a pas de dépôt de plainte ;
- Faire savoir au public lorsque Calitom porte plainte ;
- Faire des courriers si possible lorsqu’il n’y a pas de dépôt de plainte.

Améliorer la prise en charge des situations de mal-être

- Valider et diffuser la procédure, avec l’appui des IRP ;
- Etablir un bilan annuel en CHSCT ;
- Organiser le suivi des CT et CHSCT par un relevé de décisions.

Depuis la mise en place de la procédure, aucun signalement n’a été déclaré. Un signalement avait été fait pendant la rédaction de la procédure et a permis de mieux la rédiger.

Evaluer les actions liées aux obligations réglementaires

- Addictions ;
- Travailleurs isolé ;
- Charte de vie commune/laïcité ;
- Sexisme (obligation réglementaire).

Mme MATRAT précise que ce plan d’actions a été élaboré il y a environ 18 mois.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical prennent acte de ce bilan.

2. Démarches HSE et périmètre de certification

M. le Président donne la parole à Mme DARENNE qui présente les démarches hygiène sécurité et environnement et le périmètre de certification.

Historique des certifications :

Norme	Valoparc	Poullignac	Atrion	Siège	Champagne	Déchèteries
ISO 14001 Envir.	2009	2009	2015	2015	2018	2018
OHSAS 18001 Sécu.	De mai 2017 à mai 2020					

La certification ISO 14001 s'est terminée le 9 avril 2021. La norme OHSAS 18001 n'existe plus, elle est remplacée par la norme ISO 45001 qui se révèle plus exigeante.

Les normes sont construites sur la même manière :

- Etat des lieux des impacts ;
- Prise en compte de la réglementation ;
- Fixer des objectifs

afin de planifier un plan d'action, pour :

- Dérouler le plan ;
- Contrôler les résultats obtenus ;
- Ajuster les actions selon le résultat ;

pour s'améliorer.

Chapitres des normes :

- Notions de contexte ;
- Notions de leadership avec notamment la participation des travailleurs (chapitre nouveau dans la 45001) ;
- Planification avec la prise en compte des risques et des opportunités, les exigences légales et en définissant les objectifs ;
- Notions sur les services support, les ressources, la communication, avoir des informations documentées permettant de tracer et justifier en cas d'audit ;
- Réalisation des activités opérationnelles : éliminer ou à défaut réduire les risques, piloter le changement, prendre en compte les achats et gérer les situations d'urgences ;
- Evaluation des performances avec la définition obligatoire d'indicateurs de suivi et de performance ;
- Evaluation des exigences réglementaires et autres exigences ;
- Obligation de faire des audits internes et des revues de direction ;
- Amélioration en général avec la gestion d'évènements indésirables et la mise en place d'actions correctives des non conformités.

Actuellement, il y a deux politiques :

- Environnement qui s'applique à l'ensemble du syndicat avec des objectifs très globaux sur la réduction de - 20% des déchets assimilés produits entre 2015 et 2025, la diminution des kilomètres parcourus, l'augmentation des taux de recyclage, la réduction du bilan carbone (objectifs larges qui rejoignent les objectifs nationaux) ;
- Sécurité avec des objectifs spécifiques à Calitom sur le travail en hauteur, les TMS, l'amélioration de la communication interne sur le sujet.

Pour des raisons d'organisation interne et de temps d'audit, la question se pose de réduire le périmètre de certification.

Proposition des certifications ISO 14001 et 45001

Périmètre	Tarif sur 3 ans	Nb jours d'audits
Valoparc + Atrion	19 550€ Dont 10 750€ en 2021	8,5j en 2021 puis 3,5j en 2022 et 2023
Valoparc + Atrion + siège + QT Champagne + Poullignac	22 850€ Dont 11 850€ en 2021	9,5j en 2021 puis 4,5j en 2022 et 2023
Tous sites	37 700€ Dont 20 100€ en 2021	16,5j en 2021 puis 7,5j en 2022 et 2023

Les deux agents du service QHSE sont mobilisés sur les audits par 2 auditeurs externes.
 Cette certification, sur Valoparc et Atrion, permet de répondre à des appels d'offres.
 Sur les autres sites les enjeux sont limités avec des auditeurs internes assez performants.

L'idée est de maintenir la démarche mais de ne plus être certifié par un organisme externe sur les autres sites.

M. BONNET s'interroge sur le plus important par rapport aux obligations : être certifié sur l'ensemble des activités de Calitom ou avoir des outils internes de suivis.
 Il n'est pas persuadé que la certification sur l'ensemble des sites soit pertinente, ce qui est important est d'aller vers l'efficience.

Mme DARENNE précise qu'un seul site certifié permet de s'appuyer dessus pour l'ensemble des autres sites.

M. FILIPPI rappelle que Calitom est certifié depuis plusieurs années, le système de management est mature aussi bien sur l'hygiène et la sécurité, que sur l'environnement.
 La proposition des services est de continuer la certification sur Valoparc et Atrion, sites industriels, car ces démarches peuvent encore amener un potentiel d'amélioration sur notamment l'hygiène et la sécurité.

Pour l'avoir vécue, M. CRINE indique que la certification permet de tout remettre en cause, de faire un travail de fond et de remettre tout à jour. Il vote pour continuer la certification en interne avec des aides externes.

M. le Président rappelle que la proposition est de poursuivre la certification par un prestataire de certification externe sur les sites de Valoparc et d'Atrion, et de poursuivre la démarche en interne sur tous les autres sites.

Mme DARENNE demande si l'activité collecte est incluse dans la certification, en ce cas il serait cohérent de certifier également le site de Champagne-Mouton.

M. le Président répond qu'il faut se contenter de l'activité traitement.

Afin de passer de la certification 18001 à 45001, Mme DARENNE demande l'autorisation de réaliser un audit à blanc à l'automne (environ 2 à 3 000 €).

M. le Président accepte l'audit à blanc.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical approuvent à l'unanimité le périmètre de certification du syndicat pour les normes ISO 14001 et ISO 45001 pour Valoparc et le centre de tri Atrion et l'audit à blanc ainsi que le planning.

3. Cession d'un véhicule

M. le Président laisse la parole à M. GAUTRAUD qui rappelle que par délibération du Bureau syndical n° D_2021_3_4 du 4 mars dernier, Calitom a cédé la benne AA 251 NS à M. Gaëtan LE PENNEC 17360 La Barde pour 6 300 € TTC.

Celui-ci s'est ensuite désisté et a renoncé à l'achat de cette benne.

Ce véhicule sera donc remis en vente aux enchères sur la plateforme webenchères spécialisée et réservée aux collectivités. A cet effet, Calitom a souscrit un contrat d'abonnement par délibération du 2 juillet 2015.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical à l'unanimité acceptent la cession du véhicule désigné ci-dessus et approuvent la vente par le biais du site « Webenchères » à l'acheteur proposant le prix correspondant à l'enchère la plus élevée.

4. Vente d'un terrain sur la commune de Chabanais

M. le Président rappelle que le Bureau Syndical du 3 décembre 2020 a validé la vente d'un terrain situé sur la commune de Chabanais pour le déplacement de la déchèterie de Chabanais.

Les coordonnées de l'acheteur ont changé depuis décembre 2020 : M. SOUCHAL - SCI MMR - 59 bis rue Abel Fagois - 87170 ISLE.

Il convient donc de prendre une délibération modificative préalablement à la signature des actes authentiques.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical à l'unanimité approuvent la vente des parcelles 635 et 638 section à « La Grande Pièce » à la SCI MMR - 59 Bis rue Abel Fagois - 87170 ISLE, pour un montant de 50 000 € et mandatent M^e CASSEREAU, notaire à Ruelle sur Touvre pour établir les actes authentiques.

5. Lancement de la consultation par dialogue compétitif pour la restructuration et la modernisation de la chaîne de tri et de conditionnement de la collecte sélective du centre de tri Atrion

M. le Président donne la parole à M. HUGUENOT qui précise que tous les éléments ont été présentés à la commission du 25 mai dernier.

Il rappelle que le centre de tri Atrion est en fonctionnement depuis 2015. Ses capacités annuelles de tri en fonctionnement en 3 postes avec 15 postes de 7 heures par semaine sont de 43 000 tonnes par an.

Le centre de tri doit pouvoir s'adapter à court terme aux nouvelles données pour le tri de la collecte sélective qui évoluent notamment avec l'évolution des standards de tri dans le cadre du barème F de Citéo. De plus, certaines machines présentent des coûts de maintenance de plus en plus élevés et leurs performances s'en trouvent diminuées.

La restructuration et la modernisation de la chaîne de tri et de conditionnement de la collecte sélective doivent donc s'envisager pour répondre aux objectifs suivants :

- S'adapter à l'évolution des standards de tri édictés par l'éco-organisme CITEO afin de maximiser les recettes de vente et surtout les soutiens financiers. Le nouveau barème de CITEO est prévu pour une mise en place au 1^{er} janvier 2023 ;
- Maintenir la performance de valorisation du site face à une évolution importante des matières à trier en profitant des nouvelles technologies qui ont émergé ces dernières années (trieurs optiques plus performants notamment, automate de tri utilisant des technologies de robotique) ;

- Prévoir un outil disposant de technologies modulables et permettant d'anticiper facilement les évolutions potentielles ;
- Anticiper les évolutions de quantités de déchets à trier sur le périmètre de chalandise du site et être en mesure de passer les tonnages à horizon de +10 ans.

Le périmètre de chalandise du centre de tri tel qu'autorisé par l'arrêté préfectoral :



La capacité de tri annuel actuellement autorisée est de 43 000 tonnes par an.

Le gisement de déchets à trier à Atrion est estimé à environ 50 000 tonnes par an d'ici 2030, selon les hypothèses suivantes :

- augmentation de + 15 % pour les collectivités du SIL suite au passage aux nouvelles consignes de tri en 2020 par rapport au gisement de 2019 ;
- augmentation de + 0,5 % par an pour Calitom et la CdC de la Haute Saintonge ;
- augmentation de + 1 % par an pour les collectivités du SIL.

Afin de faire face à ces évolutions, il convient d'organiser une consultation par dialogue compétitif pour trouver un concepteur équipementier en mesure de réaliser la fourniture et les travaux de modernisation et de restructuration du centre de tri.

Le recours à cette consultation est justifié par plusieurs points :

- Le procédé de tri est un assemblage de plusieurs machines, la fourniture d'une solution technique n'est pas immédiatement disponible, et Calitom n'est pas en mesure de définir les spécifications techniques avec une précision suffisante ;
- L'objectif est de bénéficier d'une solution innovante avec des nouvelles technologies ;
- Le marché de fourniture comprendra une prestation primordiale de conception.

L'objectif sera de garantir un centre de tri performant sur plusieurs niveaux :

- Obtenir des matériaux valorisables, c'est-à-dire a minima répondre aux prescriptions techniques minimales de CITEO ;
- Garantir les meilleures conditions de travail pour l'ensemble des opérateurs (agents de tri en cabine de tri, caristes, conducteurs d'engins, agents polyvalents, agents de maintenance) ;
- Automatiser au maximum la chaîne de tri et limiter le recours au tri manuel ;
- Les machines de tri et de convoyage mises en place devront être robustes et éprouvées ;
- Obtenir un taux de valorisables dans les refus le plus faible possible ;
- Garantir des conditions de visites du publics satisfaisantes ;

Il sera conçu avec pour objectif de trier 50 000 tonnes de déchets par an soit un débit nominal de 17 tonnes/heure et un débit de pointe de 18,7 tonnes/heure. Les hypothèses prise en compte pour l'estimation du débit sont les suivantes :

- Taux attendu de disponibilité de 90 % ;
- Tri en deux postes de tri par jour de 6,5 heures ;
- Travail 5 jours sur 7 et 250 jours par an.

Le nouveau centre de tri devra rentrer dans le bâtiment existant avec les activités actuelles sur le site (transfert et collecte), aucune extension n'est envisageable.

La fourniture comprendra :

- L'ensemble des études de conception du nouveau procédé de tri et des études d'intégration au bâtiment existant ;
- La fourniture de tous les équipements nécessaires pour réaliser les fonctions demandées dans le programme fonctionnel et dans le respect des garanties souscrites ;
- L'ensemble des travaux permettant la mise en place de la nouvelle chaîne de tri avec notamment :
 - La mise en place de l'ensemble des machines de tri intégrée dans le procédé ;
 - Les modifications selon le traitement des poussières, de l'air dans la cabine de tri et de la protection incendie.

Pour la conception, il sera demandé deux solutions techniques pour le tri des emballages plastiques :

- Solution n°1 : tri des plastiques selon les nouveaux standards de CITEO :
 - Films en PELD ;
 - Production de 3 flux de plastiques rigides :
 - Bouteilles en PET clair (avec maxi 3 % de barquettes PET clair monocouche et 98% d'emballage en mono PETC) ;
 - Bouteilles, flacons, pots et barquettes en PEHD et en PP ;
 - Flux développement constitué, à minima, de :
 - PET foncé - bouteilles, flacons, pots et barquettes ;
 - PET opaque ;
 - PET clair - barquettes monocouches ;
 - PS - Pots et barquettes.
- Solution n°2 : tri à la résine des plastiques avec à minima les résines suivantes :
 - Films en PELD ;
 - Bouteilles en PET clair ;
 - Bouteilles, flacons, pots et barquettes en PEHD ;
 - Bouteilles, flacons, pots et barquettes en PP ;
 - Bouteilles, flacons, pots et barquettes en PET foncé
 - PET opaque ;
 - Barquettes PET Clair avec possibilité de séparation des barquettes en PET multicouches ;
 - Pot et barquette en PS.

Ce nouveau procédé s'imposera à Calitom dès le 1^{er} janvier 2023.

Dans les nouvelles consignes de Citéo, les flux développement et les bouteilles seront repris par l'éco-organisme à coût 0 alors qu'aujourd'hui l'ensemble de ces produits sont commercialisés (pour 2019, les recettes s'élevaient aux alentours de 600 000 €).

Le choix entre ces deux solutions se fera pendant les phases de dialogue avec les candidats en prenant en compte le montant de l'investissement, le coût de fonctionnement et le prix prévisible de reprises des matières.

A ce stade des études et compte tenu du maintien de certaines machines, l'estimation financière est d'environ 10 millions €. Le montant final de l'opération sera défini lors des différentes phases du dialogue compétitif avec un objectif de coût de tri à la tonne de 155 €/tonne en 2024.

Le planning de la consultation est le suivant :

- Avis d'appel public à la concurrence : 24 juin 2021 ;
- Date limite de remise des candidatures : 26 juillet 2021 ;
- Rapport d'analyse par Calitom et sélection de 3 candidats minimum et 5 candidats maximum ;
- Envoi des dossiers de consultation aux candidats sélectionnés : 9 septembre 2021 ;
- Visite du site - Réunion avec l'ensemble des candidats : 20 septembre 2021 ;
- Audition n°1 des candidats : 11 octobre 2021 ;
- Audition n°2 des candidats : 3 novembre 2021 ;
- Fin du dialogue - Invitation à remettre les offres finales : 8 novembre 2021 ;
- Remise des offres : 25 novembre 2021 ;
- Commission d'appel d'offre d'attribution : 14 décembre 2021 ;
- Notification du marché : 3 janvier 2022.

Les études de conception et la construction des machines se dérouleront de janvier à août 2022 pour une mise en place sur site de septembre à décembre 2022.

L'objectif est une mise en service industrielle du nouveau procédé de tri au 3 janvier 2023.

Durant le temps des travaux, des solutions seront trouvées, pour le tri des déchets, dans des centres de tri disponibles en périphérie de la Charente (Limoges, Poitiers, La Rochelle voire Bourges).

M. PERONNET rappelle qu'en 2020, 39 kg de déchets dans les sacs noirs des Grands Angoumoisins auraient dû être jetés dans les sacs jaunes, dont 16 kg découlaient d'erreur de tri de l'extension des consignes de tri (2016), mais 23 kg étaient des erreurs de tri datant de la mise en place des consignes de tri (début 2000). Même avec la diminution des emballages, notamment ceux en plastique, il y a encore de grosses marges d'amélioration à aller chercher qui pourraient également justifier l'augmentation des tonnages du centre de tri d'Atrion.

M. FILIPPI indique que le coût du « non tri » à Atrion a été évalué, à l'échelle de la Charente, à 3,5 millions € (cette somme représente le déficit de Calitom).

M. le Président répond que c'est, pour entre autres, cette raison qu'il a été décidé de faire un essai de porte à porte par des ambassadeurs pour expliquer les consignes de tri sur un territoire test afin d'en mesurer les effets pour éventuellement généraliser la démarche.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical à l'unanimité approuvent le lancement de la consultation par dialogue compétitif en vue de la restructuration et la modernisation de la chaîne de tri et de conditionnement de la collecte sélective du centre de tri ATRION selon les modalités définies ci-dessus.

6. Participation financière au projet d'escape game de GrandAngoulême

M. le Président informe que ce point est enlevé de l'ordre du jour.

M. FILIPPI précise que ce point est retiré car Calitom n'a pas le droit, légalement, de verser des subventions à une intercommunalité (adhérente directe du syndicat).

Les membres du Bureau Syndical prennent acte de ce retrait à l'ordre du jour.

7. Participation financière au festival « Calito'Fest »

M. le Président donne la parole à Mme LAFFAS qui informe que les membres du Comité -20% ont lié la proposition de l'escape game avec le festival Calito'Fest et ont estimé que dans le délai imparti, il est possible de réfléchir à la conception d'un outil escape game, sous forme d'une valise, qui pourrait être ensuite mise à disposition de chaque EPCI, des centres sociaux, des centres de loisirs.

Le test pourrait avoir lieu lors d'un festival sur le réemploi organisé sur le site d'Atrion, durant la SERD, le vendredi 26 et samedi 27 novembre. Ce jeu sera orienté vers le 0 déchet.

Par ailleurs, tous les partenaires subventionnés par Calitom seront sollicités pour réaliser un événement durant la SERD entre le 20 et 28 novembre 2021.

Il est donc demandé au Bureau Syndical d'émettre un accord de principe. Le Comité -20% du 24 juin 2021 sera sollicité pour émettre une proposition sur le financement.

Mme BELLE souligne que les membres du Comité -20% ont voulu optimiser la valise d'escape game pour laquelle ils ont estimé que le coût était très élevé (10 000 €). Ils ont voulu qu'elle puisse être utilisée sur l'ensemble du département. Afin d'en faire la démonstration et de l'expliquer, ils proposent, pendant la SERD, une animation sur le site d'Atrion pour que tous les élus prennent conscience que cet outil peut être emmené sur leur collectivité.

M. le Président répond que l'idée est bonne et entre dans le cadre de « J'agis pour réduire ». Il alerte sur l'utilisation du site d'Atrion qui est un site industriel.

Mme DARENNE répond que cet événement devra s'appuyer essentiellement sur le parcours pédagogique et se terminera éventuellement au niveau du siège.

Mme LAFFAS précise que cette proposition n'enlève pas pour autant le projet de GrandAngoulême.

M. PERONNET estime que c'est un bon outil départemental et intéressant en matière de prévention qui peut être utilisé dans beaucoup de structures.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical à l'unanimité émettent un avis de principe favorable.

8. Demandes de subventions

M. le Président laisse la parole à Mme BELLE qui explique que le Comité -20%, après avoir étudié les demandes de subvention, a décidé de débouter les demandes de l'association « Rives de Charente » et de l'association de développement culturel du Rouillacais - La Palène. En effet, le Comité -20% a estimé que leur projet n'entrait pas suffisamment dans le cadre de la réduction de déchets.

En revanche, le Comité -20% a émis un avis favorable pour la demande de l'association « Les Amis du patrimoine d'Horte Lavalette ». Le Comité -20% propose le versement d'une subvention de 2 000 € (sur les 4 000 € demandés).

M. le Président précise qu'une aide est apportée, sous forme technique, de conseil ou de réorientation, aux associations pour lesquelles leur demande de subvention a été refusée.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical à l'unanimité approuvent les propositions du Comité -20%.

9. Questions diverses

Aucune question n'est abordée.

◆ Point d'information

11 Site Internet « J'agis pour réduire » : carte interactive et calendrier

M. le Président donne la parole à Mme BADIN qui rappelle que la carte interactive est un élément important du site internet « J'agis pour réduire » car il permettra aux internautes de géolocaliser tous les acteurs, les services et les sites de prévention du département.

Cette série de proposition a également été présentée au Comité -20%, qui a fait les propositions suivantes (listes non exhaustives) :

Les élus du comité -20% ont émis un avis favorable à la publication des points suivants.		
Réparateurs	Lien vers la Chambre des métiers et de l'artisanat	
Information autour de la prévention	Calitom	
	GrandAngoulême	
	Grand Cognac	
	CLCV	
	UDAF	
	CCI	
	CMA	
Associations relais des actions de prévention	Charente Nature	Préciser domaine d'action par un descriptif
	Régalade	
	Récita	
	Autres	
Occasion et don	Emmaüs, Croix Rouge...	
	Ressourceries (avril, la boutique...)	
	Calitorama	
	Déchèterie de Barbezieux	
Produits locaux	Marchés de producteurs	
Jardinage au naturel	Jardins respectueux	
	Jardin d'Isis	
	+ autres jardins remarquables (conseils)	
	Pérennis	
Autres pistes		
	CEDIF CIDIL	

Les élus du comité -20% ont émis un avis défavorable aux points suivants		
Compostage collectif	Points partagés/publics	Information ciblée Risques de dépôts
	Broyage (plateformes, structures...)	
Occasion	Magasins de fripes	Activité commerciale avec concurrence
	Enseignes de dépôts/ventes (easycash...)	
Recyclage et	Bornes à verre	Activité collective

valorisation	Bornes textiles	Activité commerciale avec concurrence (liens)
	Déchèteries	
Achat en vrac	Enseignes nationale bio (biocoop, nogasp...)	
	Petites épicerie (drôle d'épicerie...)	
	Grandes et moyennes surfaces	
	Commerçants étiquettes	
Produits locaux	Agriculteurs en direct	
	Apiculteurs	
	AMAP	
	Magasins de producteurs	
	Lieux de cueillette	
	Enseignes nationale bio (biocoop, nogasp...)	
	Petites épicerie (drôle d'épicerie...)	
	Grandes et moyennes surfaces	
	Commerçants	
Autres pistes		
Location	Matériel de bricolage	Activité commerciale avec concurrence
	Véhicules et vélos	
	Vaisselle et équipements fêtes	
Réparation	Auto soi-même	Activité commerciale avec concurrence
Autres	Restaurants (doggy...)	Activité commerciale avec concurrence

Mme BELLE précise que le Comité -20% ne souhaite pas que les points de compostage collectif soient identifiés car ils craignent une augmentation des dépôts sauvages.

Mme BADIN indique qu'après vérification sur les sites internet du SMICVAL, CYCLAD et TRIVALIS, aucun n'a un site correspondant à « J'agis pour réduire ». Néanmoins, elle a constaté que les points d'information, les boutiques 0 déchets, les commerçants engagés dans une démarche et qui font l'objet d'une formation particulière, les associations d'entraide, les recycleries et tout ce qui se rapporte à l'économie circulaire sont très souvent géolocalisés.

M. le Président souhaite que le site internet puisse permettre à une tierce personne oublié de se déclarer (avec un arbitrage par un modérateur) ou de pouvoir demander son retrait.

Mme BADIN indique qu'un formulaire est prévu afin que chacun puisse se signaler comme porteur de projet ou d'initiative. En fonction de la demande, elle sera soit examinée par le service communication en application des arbitrages du jour soit par le Bureau Syndical.

M. BONNET est plutôt favorable à valoriser les points de compostage collectif, il n'est pas persuadé que cela apporte plus d'incivilités. C'est un des points forts des politiques menées.

Mme BELLE répond que chaque commune communique sur ses points de compostage collectif à leurs habitants.

Les dépôts sauvages sont repartis à la hausse et certains usagers viennent de loin pour les déposer.

M. le Président estime que les habitants qui auront l'opportunité de faire du compostage collectif seront informés et invités à voir comment cela fonctionne et n'iront certainement pas voir sur le site internet.

Mme BADIN précise que les rubriques pourront être complétées par d'autres catégories si le besoin changeait.

M. CHAMOULEAU rappelle que les cartes interactives des équipements de collecte (colonnes à verre, ...) existent déjà sur le site internet de Calitom.

Mme BADIN indique que le calendrier, au moment de la notification du marché en février 2019, était prévu pour 7 semaines de développement et 3 semaines de saisie pour Calitom.

En raison de la COVID et de l'absence de possibilité de validation par les élus de Calitom en 2020, l'agence avait retiré le projet de son plan de charge. Le responsable de production vérifie donc que ces délais pourront être tenus.

M. le Président rappelle qu'il compte sur les services de prévention de GrandAngoulême et Grand Cognac afin qu'ils participent activement à la rédaction des fiches dans le cadre de ce travail départemental.

Après en avoir débattu, les membres du Bureau Syndical prennent acte de ces informations.

◆ **Echanges entre élus**

Echanges à huis clos.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h27.

Le Secrétaire de séance,


Manuel DESVERGNE