

Nombre de Délégués :
En exercice.....120
Présents.....61
Votants62

Objet :

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE DU
23/11/2017**



N°9/16/12/2017

L'an deux mille dix sept, le seize décembre à 9 heures, le **Comité Syndical du SYNDICAT MIXTE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES ORDURES MENAGERES du Périgord Noir** dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à "la Borne 120", Commune de Marcillac Saint Quentin sous la présidence de M. Philippe MELOT, Président.

Date de Convocation du Comité Syndical : *le 13 novembre 2017*

Etaient présents :

ALLAS LES MINES : M. Yves GAROUTY,
AUBAS : M. Jean-Marie DESCAMP,
BEZENAC : M. Vincent CARVES,
BORREZE : M. Pierre CHEVALIER, M. Dominique HERMENAULT,
BOUZIC : M. Pierre MENANT,
CARLUX : Mme M-Laure FERBER, M. Jean-Claude DELHORBE,
CASTELNAUD LA CHAPELLE : M. J-Pierre NADAL,
CAZOULES : M. Jean-Yves GOILLON,
CENAC ET ST JULIEN : Mme Huguette ROBISSOUT,
DAGLAN : Mme M-Hélène VASSEUR,,
DOMME : M. Francis COUSIN,
GROLEJAC : M. Claude BOYER,
LA CHAPELLE AUBAREIL : Mme Agnès DUBOIS, M. Sébastien FRIT,
LES FARGES : M. Philippe CHEYRON,
MARCILLAC ST QUENTIN : Mme Nicole LALANDE, M. Daniel VEYRET,
MARQUAY : M. Daniel LALEU,
MEYRALS : M. Philippe DAURY, Mme Jacqueline JOINEL,
MONTIGNAC : M. Michel BOSREDON,
PAULIN : M. Alain PERIQUOI,
PEYRILLAC ET MILLAC : M. Thierry MARTINAT, Mme Denise ARNOULT,
PEYZAC LE MOUSTIER : Mme Corinne BRIDE ROYE, Mme Elisabeth GARCETTE,
PRATS DE CARLUX : Mme Eloïse MARADENE,
PROISSANS : M. Patrick CROUZILLE,
SALIGNAC EYVIGUES : M. Jean-Pierre DUBOIS, M. Jacques FERBER,
SARLAT LA CANEDA : M. Philippe MELOT, Mme Marlies CABANEL,
SERGEAC : Mme Michèle VALETTE,
ST AMAND DE COLY : M. Vincent GEOFFROID, M. J-Pierre PACAUS,
ST ANDRE D'ALLAS : M. J-Jacques ALBIE, M. D. THIBART,
ST AUBIN DE NABIRAT : M. Antoine VAN HUSSEN,
ST CREPIN ET CARLUCET : Mme Magalie LOPEZ, M. Gérard TEILLAC,
ST CYBRANET : M. Georges VIDAL,
ST GENIES : M. Michel LAJUGIE,
ST JULIEN DE LAMPON : M. Serge CANADAS, M. Jean-Pierre HAMEL,
ST LEON SUR VEZERE : M. Gé KUSTERS, M. David LESPINASSE,
ST VINCENT DE COSSE : M. Xavier MARQUEZE,
ST VINCENT LE PALUEL : M. Etienne ROUQUIE,
STE MONDANE : M. Eric BOURDET, M. David DURAND,
TAMNIES : Mme Valérie CHIOTTI,
VALOJOUX : M. Philippe BASTIDE, Mme Christiane SALVIAT,
VEYRIGNAC : M. Cyril BREAU,
VEYRINES DE DOMME : M. Jean-Pascal FARINA
VEZAC : M. Patrick SINGIER, M. Alain BOYER,
VITRAC : M. Eric GAUTHIER, M. J-Marie CLAES.

Certifié exécutoire le :

Affiché le :

Publié ou Notifié le

AR PREFECTURE

024-252402284-20171216-912-DE
Regu le 20/12/2017

Mme Valérie CHIOTTI (*commune de Tamnies*) a été élue secrétaire de séance.

Excusés : M. Joël PARKITNY (*commune d'Archignac*), Mme Sylvie TISSERAND (*commune de Cénac et St Julien*), M. Marcel POIRIER (*commune des Eyzies de Tayac Sireuil*), Mme Sylvie JESINGHAUS (*commune de Marquay*), Mme Christiane DESMOULINS (*commune de Nabirat*),

Procuration : M. Jean-Claude CASSAGNOLE à M. Francis COUSIN (*commune de Domme*).

Présents sans voix délibérative : M. Christian GARRIGOU (*commune de St Aubin de Nabirat*),

.....

Le Président expose à l'assemblée délibérante que le COMITE TECHNIQUE du SICTOM DU PERIGORD NOIR s'est réuni le 23/11/2017. Au cours de cette séance, les points suivants ont été abordés :

- Adoption du PV du CT du 22/02/2017
- Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP au sein de la collectivité
- Nouvelles dispositions relatives au bénéfice du 13^{ème} mois
- Définition des ratios d'avancement
- Transformation d'un poste de Technicien en Technicien Principal 2^{ème} classe
- Questions diverses

Après avis du bureau syndical réuni en séance du 13 décembre 2017

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **Adopte** le compte rendu du Comité Technique du SICTOM DU PERIGORD NOIR qui s'est tenu le 23/11/2017

Fait et délibéré au siège social, les Jour, Mois et An que dessus,

Pour copie conforme,
Marcillac St Quentin, le 16 décembre 2017


Le Président,
Ph. MELOT

AR PREFECTURE

024-252402284-20171216-912-DE
Regu le 20/12/2017



LA PROPRETÉ EN
PÉRIGORD NOIR

PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 23 NOVEMBRE 2017

Etaient présents :

Membres représentant la collectivité : Philippe MELOT, Jean Pierre DUBOIS, Héloïse MARADENE, Marie Laure FERBER

Membres représentant le personnel : Nicolas PREVOST, Hervé LEAUTIER, Véronique PHILIPPE, Pascal ROUZADE, , Christian DE LAZZARI

Autres personnes présentes : Franck DUVAL, Marie Hélène HAVEL, Nathalie RABILLER, Christophe CORRATGER

Membres excusées : Lisette GENDRE, Georges DE MEYERE, Sébastien GALIDIE

I/ MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP, AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

Le Président et le Directeur informent l'assemblée :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale au plus tard au 01.01.2018. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- tenir compte de l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de l'implication et du présentéisme.

Le Président soumet aux membres du Comité Technique les propositions suivantes visant à mettre en place le RIFSEEP au sein du Sictom du Périgord Noir.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint technique
- Adjoint technique ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal
- Technicien,
- Technicien ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Adjoint administratif
- Adjoint administratif ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Attaché
- Attaché principal

Il pourra par ailleurs être versé aux contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée du Sictom du Périgord Noir.

S'agissant des contractuels de droit public en contrat à durée déterminée, ceux-ci pourront bénéficier du RIFSEEP dès lors qu'ils seront présents au sein du Sictom du Périgord Noir depuis plus de 6 mois, en année glissante.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés pour le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées est conservé.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté pour chaque agent.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation selon le temps de présence :

Pour les absences explicitées, ci-après, le bénéfice du régime indemnitaire sera suspendu :

- en cas de congé de maladie ordinaire, le versement du régime indemnitaire, part IFSE, suivra les mêmes conditions de maintien que le traitement indiciaire, à savoir 100% jusqu'à 90 jours, puis 50% au-delà.

Dans les autres cas, le bénéfice du régime indemnitaire, part IFSE, est maintenu.

Critères de détermination :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- De la valorisation contextuelle (ce critère complémentaire permet de valoriser des projets ou situations ponctuelles).

Ces critères légaux sont déclinés en sous-critères permettant non seulement de déterminer la cotation du poste occupé ainsi que le montant d'IFSE attribué à l'agent.

La grille de cotation retenue est développée en annexe 1.

Annexe 1 : Grille de cotation

	Indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique
	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)
	4
	Type de collaborateurs encadrés
	4
	Niveau d'encadrement
	4
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
	4
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	
3	
délégation de signature	
1	
	25

	Indicateur
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise
	4
	Technicité / niveau de difficulté
	5
	champ d'application
	4
	diplôme
	5
	certification
	1
autonomie	
5	
Influence/motivation d'autrui	
3	
Rareté de l'expertise	
1	
	28

	Indicateur
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
	5
	contact avec publics difficiles
	3
	Impact sur l'image de la collectivité
	3
	risque d'agression physique
	5
	risque d'agression verbale
	3
	Exposition aux risques de contagion(s)
	5
	risque de blessure
	10
	Itinérance/déplacements
	5
	variabilité des horaires
	7
	horaires décalés
	5
	contraintes météorologiques
	3
	travail posté
	2
	liberté pose congés
2	
obligation d'assister aux instances	
2	
engagement de la responsabilité financière	
3	
engagement de la responsabilité juridique	
3	
zone d'affectation	
3	
Actualisation des connaissances	
3	
	72

	Indicateur
Valorisation contextuelle	Gestion de projets
	3
	Tutorat
	1
Référent formateur	
1	
	5

Le président propose de fixer les groupes et les montants plafonds annuels de référence de la manière suivante :

GROUPES DE FONCTIONS		PLAFOND IFSE ETAT	PLAFOND IFSE COLLECTIVITE	% PLAFOND
A 1	DIRECTEUR	36 210	18 105	50%
A 2	CHEF D'EXPLOITATION	32 130	17 671	55%
A 3	RESPONSABLE DE COMMUNICATION/RESPONSABLE ADMINISTRATIF	25 500	15 300	60%
B 1	CHEF D'EQUIPE TECHNIQUE/AGENT EN CHARGE DU DEVELOPPEMENT DE LA REDEVANCE SPECIALE/CHEF D'ATELIER	17 480	12 586	72%
B 2	AGENT EN CHARGE DE LA PLATE FORME DES BOUES	16 015	11 531	72%
C 1	CHEF D'EQUIPE ADJOINT	11 340	8 505	75%
C 2	ADJOINT ADMINISTRATIF COMPTABILITE/ADJOINT ADMINISTRATIF R,H/CHARGE D ACCEUIL/AGENT D'ENTRETIEN/CHAUFFEUR CAMION POLYBENNE/CHAUFFEUR BOM/AGENT DE COLLECTE DES DECHETS/AGENT DE DEMENTELLEMENT/AGENT POLYVALENT DES SERVICES/AGENT DE COMMUNICATION/MECANICIEN/AGENT DE DECHETTERIE	10 800	8 100	75%
C 2 Logé	CHAUFFEUR DE BOM	6 750	5 400	80%

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : part liée à l'entretien professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de **l'engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée à la fin du mois de décembre.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Modulation selon le temps de présence :

- en cas d'arrêt de travail, le versement du régime indemnitaire, part CIA s'effectuera à 100% jusqu'à 90 jours, puis 50 % de 91 à 180 jours, puis 0 au-delà.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les conséquences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise

Une « notation bonus » relative à la qualité du tri est mise en place à destination des agents affectés à la collecte du tri.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANT PLAFOND ANNUEL
A 1	DIRECTEUR	792
A 2	CHEF D' EXPLOITATION	644
A 3	RESPONSABLE DE COMMUNICATION	524
	RESPONSABLE ADMINISTRATIF	517
B 1	CHEF D'EQUIPE TECHNIQUE	558
	AGENT EN CHARGE DU DEVELOPPEMENT DE LA REDEVANCE SPECIALE	551
	CHEF D'ATELIER	551
B 2	AGENT EN CHARGE DE LA PLATE FORME DES BOUES	441
C 1	CHEF D'EQUIPE ADJOINT	331
	ADJOINT ADMINISTRATIF COMPTABILITE	217
	ADJOINT ADMINISTRATIF R,H	217
	CHARGE D ACCEUIL	198
	AGENT D'ENTRETIEN	143
	CHAUFFEUR CAMION POLYBENNE	242
	CHAUFFEUR BOM	198
	AGENT DE COLLECTE DES DECHETS	192
	AGENT DE DEMENTELEMMENT	186
	AGENT POLYVALENT DES SERVICES	192
	AGENT DE COMMUNICATION	223
	MECANICIEN	192
	AGENT DE DECHETTERIE	192
C 2 Logé	CHAUFFEUR DE BOM	192

PROPOSITIONS GRILLE D'APPRECIATION DU CIA

1) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :

- Ponctualité : Points :
- Assiduité : Points :
- Suivi des activités : Points :
- Esprit d'initiative : Points :
- Réalisations des objectifs : Points
- Entretien du matériel : points

2) Compétences professionnelles et techniques :

- Respects des directives, procédures, règlement : Points
- Capacité à prendre en comptes les besoins du service public : Points :
- Qualité du travail : Points :
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances : Points :

3) Qualités relationnelles :

- Niveau relationnel : Points :
- Capacité à travailler en équipe : Points :
- Respect de l'organisation collective du travail : Points :

4) Capacité d'encadrement ou d'expertise :

- Potentiel d'encadrement : Points :
- Capacités d'expertise : Points :

5) Qualité du tri (notation bonus réservé aux personnels affectés à la collecte du tri) :

- Plus de 20% de taux de refus annuel : Points :
- Plus de 18 à 20% de taux de refus annuel : Points :
- Plus de 15 à 18 % de taux de refus annuel : Points :
- Moins de 15 % de taux de refus annuel : Points :

Barème retenu (critères 1 à 4)

Comportement Insuffisant/compétences à acquérir :	0 Point
Comportement à améliorer/compétences à développer :	1 Point
Comportement satisfaisant/compétences maîtrisées :	2 Points
Comportement très satisfaisant/expertise de la compétence :	3 Points

Barème Bonus retenu (5 critères)

+ 20%	0 Point
18 à 20 %	10 Points
15 à 18 %	15 Points
Moins de 15%	25 Points

Part de la prime :

0 à 20 Points : 10%
21 à 25 Points : 30 %
26 à 30 Points : 50 %
31 à 40 Points : 80 %
Au-delà de 40 points : 100%

Le Président propose aux membres du Comité Technique de valider ces propositions.

Concernant les modalités de calcul du CIA, plus particulièrement pour ce qui a trait à la bonification proposée pour les agents affectés au tri, Mesdames FERBER et MARADENE souhaitent souligner que la qualité du tri dépend aussi du comportement des administrés et de ce qu'ils déposent dans les conteneurs jaunes

2/ NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AU BENEFICE DU 13^{ème} MOIS

Le dispositif relatif au versement du 13^{ème} mois instauré par de précédents Comités Techniques prévoyait jusqu'alors une suspension du bénéfice de celui-ci, en cas de congé de maladie ordinaire, dans les conditions suivantes :

- Au-delà de 90 jours d'arrêt, diminution à hauteur de 50% du 13^{ème} mois ;
- Au-delà de 120 jours d'arrêt, diminution à hauteur de 100% du 13^{ème} mois.

Conformément aux principes du RIFSEEP et afin de tenir davantage compte de l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions, de l'implication de l'agent et du présentisme, il est proposé de suspendre le bénéfice du 13^{ème} mois, dès le 1^{er} jour d'arrêt, au prorata temporis.

Par ailleurs, en même temps que le RIFSEEP, s'agissant des contractuels en contrat à durée déterminée, ceux-ci pourront percevoir le 13^{ème} mois, au prorata temporis, dès lors qu'ils seront présents au sein de la collectivité depuis plus de 6 mois, en année glissante.

M Nicolas PREVOST fait part de ses réserves sur cette proposition et indique qu'il vote contre.

Le Président suggère en conséquence qu'un bilan soit fait dans 12 mois de ce dispositif. A l'issue de cette étude une nouvelle position du Comité Technique sera sollicitée.

3/ DETERMINATION DES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE

Le Président rappelle à l'assemblée sa délibération de même objet datée du 22 septembre 2007 et précise que :

- conformément au 2^{ème} alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient de solliciter l'avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade,

- les différents décrets parus en 2016 et 2017 relatifs à l'organisation des carrières des fonctionnaires et fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale modifient les conditions d'avancement de grade qui avaient été définies en 2007.

Il convient de fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade,

* si le taux est inférieur à 100 %, l'assemblée peut prévoir que, lorsque le nombre calculé n'est pas entier, la décimale est ajoutée au nombre calculé l'année suivante.

* les décisions prises doivent s'inscrire dans l'organigramme.

* le taux peut, dans certaines conditions être assorti de critères d'évaluation relatif à la connaissance professionnelle et à la manière de servir afin de déterminer un classement.

Le Président propose donc de fixer, conformément aux tableaux annexés, les taux suivants pour la procédure d'avancement de grade.

Après échange avec les délégués du personnel, il est décidé de porter tous les ratios à 100%.

4/ TRANSFORMATION D'UN POSTE DE TECHNICIEN EN TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2^{ème} CLASSE

Le Président expose qu'un de nos agents, qui donne entière satisfaction dans sa manière de servir la collectivité, a été proposé au titre de l'avancement de grade.

Cette personne, employée en qualité de chef d'équipe au sein du service de collecte des déchets, assure l'encadrement de 50 agents.

Il précise que cet agent remplit les conditions d'avancement au grade de Technicien Principal de 2^{ème} classe au 01/01/2017 :

- le Comité Technique a émis un avis favorable à cet avancement de grade le 22/02/2017.
- la Commission Administrative Paritaire départementale a validé cet avancement de grade le 05/04/2017.

Aussi, le Président propose de le nommer sur ce grade.

QUESTIONS DIVERSES

- 1/ A partir du 1^{er} janvier 2018, toute personne absente de la collectivité au-delà de 180 jours par an ne pourra faire l'objet d'une notation professionnelle.
- 2/ Au titre de l'exercice 2017, toute personne absente de la collectivité au-delà de 180 jours dans l'année, bénéficiera de la part variable de l'IEMP au prorata temporis de la moyenne de la prime de fin d'année versée aux agents du Sictom du PN.
- 3 et 4/ S'agissant du dispositif GPS embarqué confirmation est donnée qu'un nouveau matériel devrait être retenu dans les toutes prochaines semaines
- 5/ Harmonisation des primes pour les chauffeurs : cette question est en cours d'examen mais semble devoir être traitée au regard des contraintes du RIFSEEP.
- 6/ Une prime de risque pour les ripeurs : le nouveau RIFSEEP ne le permet pas.
- 7/ Une télévision qui fonctionne dans la salle d'embauche : il est demandé que cette requête soit traitée rapidement.
- 8/ Quels seront les avantages pour les équipes de tri ? Ce sujet fera l'objet d'une réunion de présentation à tous les agents.
- 9/ Entretien des bacs insuffisant : il est rappelé que les agents affectés aux tournées de collecte doivent faire remonter à l'aide des GPS les défauts constatés sur les bacs.
- 10/ Points de collecte dangereux : il est précisé que ces 24 derniers mois, 80 % des points dangereux ont été supprimés. S'agissant des difficultés résiduelles, un courrier sera de nouveau adressé aux communes concernées.
- 11/ Arrêter de passer dans la rue Tourny à Sarlat le samedi soir : tel est déjà le cas du 1^{er} juillet au 30 août 2017. Cette demande sera transmise à la Mairie de Sarlat.
- 12/ LABORDERIE : problème d'accessibilité de l'emplacement qu'il conviendrait de déplacer.
- 13/ Marche arrière à ST Léon : idem point n°10
- 14/ Tournée carton à améliorer à Sarlat : la commune sera saisie.

L'ensemble des dispositions présentés ici a été validé à l'unanimité des membres présents, à l'exception de la N°2



Les membres du Comité Technique :

