

## SIVU de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMReC)

*L'an deux mille vingt-six, le 12 janvier à 9 heures, le Comité syndical du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) de mutualisation de la restauration collective, régulièrement convoqué le 5 janvier 2026, s'est réuni à la mairie de Loos, sous la présidence d'Anne VOITURIEZ.*

Titulaires				Suppléants			
	Présent	Absent Excusé	Donne pouvoir à		Présent	Absent Excusé	Donne pouvoir à
<b>BEHARELLE</b> Pierre	X			<b>DASSONVILLE</b> Vanessa			
<b>HIROUX</b> Audrey	X			<b>GAYOU</b> Bérangère			
<b>DEGARDIN</b> Sébastien	X			<b>LECONTE</b> Bernard			
<b>LE CLAIRE</b> Yannick	X			<b>THEETEN</b> Delphine			
<b>VOITURIEZ</b> Anne	X			<b>MARTEL</b> Brigitte			
<b>MAERTENS</b> Christophe	X			<b>WALLYN</b> Jean- Jacques			
<b>MONTIGNIES</b> Matthieu	X			<b>NEELZ</b> Christiane			
<b>BALDEYROU</b> Brigitte	X			<b>ROUSSEL</b> Dominique			

Conseillers en exercice :	8
Présents :	8
Excusé(s) :	0
Excusé(s) ayant donné pouvoirs :	0
Absent(s) :	0

### Assistaient à la réunion :

- Matthieu DURIEZ, Directeur Général des Services de la Ville de Loos.
- Myriam WICQUART, Directrice Générale des Services de la Ville d'Haubourdin.
- Karim Bensaada, Directeur du Pôle Finances & Informatique de la Ville d'Haubourdin.
- Thierry COIGNION, Directeur de la Cuisine Centrale Loos Haubourdin

La présidente entame l'ordre du jour.

### **Délibération n°2026-007 – Désignation d'un secrétaire de séance**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article L.2121-15 s'appliquant également aux syndicats intercommunaux à vocation unique,

Considérant qu'au début de chacune de ses séances, le Comité Syndical nomme un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaires,

Après en avoir délibéré,

Le Comité Syndicat désigne Matthieu MONTIGNIES comme secrétaire de séance.

**Adopté à l'unanimité**

Madame la Présidente présente le **procès-verbal de la séance du 5 janvier 2026.**

Pas d'observations ; le PV est soumis au vote :

**Adopté à l'unanimité.**

### **Délibération n°2026-008 - Débat d'Orientations Budgétaires**

Vu l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

Vu le Code général des collectivités territoriales. L'article 107 de la Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi NOTRe) a renforcé l'information des conseillers municipaux en modifiant notamment l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif au Débat d'Orientations Budgétaires, en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Vu le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 précise le contenu ainsi que les modalités de publication et de transmission du Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB).

Pour les communes et leurs groupements de plus de 10 000 habitants, ce rapport comprend une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs (évolution prévisionnelle et exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature ou encore du temps de travail).

La loi de programmation des finances publiques (LFPP) pour les années 2018 à 2022 du 22 janvier 2018 ajoute par son article 13 deux nouvelles informations qui doivent être contenues dans le rapport présenté à l'Assemblée délibérante. Il s'agit des objectifs concernant :

- l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement
- l'évolution du besoin de financement annuel

Cette obligation de perspective pluriannuelle est liée au souhait de contractualisation entre l'Etat et les Collectivités locales tendant à maîtriser les dépenses de fonctionnement par une évolution limitée à 1,1 % pour les communes et développer l'épargne afin de maîtriser la part d'endettement des collectivités locales.

Le Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) donne lieu à un débat. Celui-ci est acté par une délibération spécifique. Le ROB doit être transmis au Préfet et au Président de l'EPCI dont la commune est membre.

Il est demandé aux membres du Comité Syndical de bien vouloir prendre acte de la présentation d'un Rapport d'Orientations Budgétaires (annexe) et de la tenue du Débat d'Orientations Budgétaires.

**Madame la Présidente** ouvre le débat après la présentation d'un powerpoint appuyant le projet de délibération.

**Madame la Présidente** remercie l'assemblée pour la richesse et la densité du débat ayant abouti à la création d'un comité stratégique composé de 4 élus.

**Madame la Présidente** soumet au vote le bon déroulement des débats.

**Adopté à l'unanimité.**

### **Délibération n°2026-009 – Tableau des emplois et annexes**

Vu l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

Vu le Code général des collectivités territoriales.

#### **TABLEAU DES EMPLOIS**

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil d'administration du S.I.M.R.E.C de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement de ses services et de ses établissements rattachés.

La délibération portant création d'un emploi permanent doit préciser :

- le grade correspondant à l'emploi créé.
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève.
- le temps de travail hebdomadaire créé en heures.
- si l'emploi peut être pourvu par un contractuel.

Par ailleurs, le Code Général de la Fonction Publique permet de recourir aux agents contractuels. En effet, l'article L. 311-1 précise que les emplois civils permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires. Toutefois, les collectivités peuvent recruter des agents contractuels sur la base, notamment, des articles L.332-8, L.332-12, L.332-13, L.332-14, L.332-23, du CGFP.

#### **L'article L.332-8 du code général de la fonction publique (CGFP) : Le recrutement de contractuels sur des emplois permanents:**

- L.332-8 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes :
- L.332-8 2° Pour les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code :
- L.332-8 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois :
- L.332-8 4° Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois

- L332-8 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L 4, pour tous les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
- L332-8 6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

**L'article L.332-12 ° du code général de la fonction publique (CGFP) :**

Portabilité du CDI, agents en CDI recrutés par une nouvelle collectivité.

**L'article L.332-13 du code général de la fonction publique (CGFP) : Le remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent :**

Pour répondre à des besoins temporaires, **des** agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :

1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.

2° Indisponibles en raison :

a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois.

b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Ce type de recrutement n'est pas limité aux remplacements de fonctionnaires stagiaires et titulaires mais peuvent aussi intervenir pour remplacer des agents contractuels.

**L'article L. 332-14 du code général de la fonction publique (CGFP) : La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire :**

Pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4 (déclaration des créations et vacances de tout emploi permanent au CDG et publicité de ces créations et vacances d'emploi dans l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques) du CGFP.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an.

Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée d'un an, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

**L'article L. 332-23 du code général de la fonction publique (CGFP) : les emplois non permanents :**

Le besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité

Les collectivités peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois.

2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre du 1° et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre du 2°.

Le Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord a été consulté en séance du 12 décembre 2025.



**Il est proposé au Comité syndical :**

- d'adopter les tableaux des emplois permanents ainsi proposés en annexe ci-après.

Filière	Catégorie	Cadre(s) d'emplois rattaché(s) à cet emploi	grades(s) rattaché(s) à cet emploi	Grade occupé par le poste	T P s C o m p l e t	P r m a s s e t	Temps de travail hebdomadaire de l'emploi créé en heures	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel (L332-2-2° du CGFP) : emploi permanent	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel (L332-2-4° du CGFP) : emploi permanent	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel (L332-13 du CGFP) : CDI	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel (L332-14 du CGFP) : Vacance temporaire d'emploi	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel dans le cadre d'un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois (L332-2-2°)	Effectif budgétaire supplémentaire	Effectif à pourvoir
ADMINISTRATIVE	B	Techniciens territoriaux	Technicien territorial Technicien territorial principal de 2ème classe Technicien territorial principal de 1ère classe	Technicien	O	O	35h	O	N	N	O	N	3	1
ADMINISTRATIVE	C	Adjoint administratif territoriaux	Adjoint administratif Adjoint administratif principal de 2ème classe Adjoint administratif principal de 1ère classe	Adjoint administratif terr	O	O	35h	N	N	N	O	N	1	1
TECHNIQUE	C	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maîtrise Agent de maîtrise principal	Agent de maîtrise	O	O	35h	O	N	N	O	N	2	2
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territoriaux	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique Principal de 1ère classe	Adjoint technique territorial	O	O	35h	N	N	N	O	N	11	11
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territoriaux	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique Principal de 1ère classe	Adjoint technique territorial	O	O	35h	N	N	N	O	N	1	1

Filière	Catégorie	Cadre(s) d'emplois rattaché(s) à cet emploi	grades(s) rattaché(s) à cet emploi	Grade occupé par le poste	T P s C o m p l e t	P r m a s s e t	Temps de travail hebdomadaire de l'emploi créé en heures	Emploi pouvant être pourvu par un contractuel dans le cadre d'un accroissement d'activité pour une durée maximale de douze mois (L332-2-1° du CGFP)	Pourvu
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territoriaux	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique Principal de 1ère classe	Adjoint technique territorial	O	N	35h	O	N
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territoriaux	Adjoint technique Adjoint technique principal de 2ème classe Adjoint technique Principal de 1ère classe	Adjoint technique territorial	N	N	5h à 32h	O	N

**Adopté à l'unanimité.**

## Délibération n°2026-010 – Affiliation au Centre de Gestion du Nord

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

La Présidente expose que les Centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale, appelés couramment « CDG », sont des établissements publics locaux administratifs créés par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui a donné naissance à la fonction publique territoriale. Il en existe un par département. Ils sont gérés par les employeurs territoriaux (maires, présidents d'établissements publics, etc.).

Ils ont vocation à participer à la gestion des agents territoriaux et au développement des ressources humaines des collectivités affiliées. Le CDG apporte ainsi aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés son assistance et son expertise en gestion des ressources humaines.

A cet effet, le CDG59 assure pour ses collectivités et établissements obligatoirement affiliés les missions obligatoires suivantes :

- l'organisation des concours et examens professionnels
- la publicité des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement
- la publicité des créations et vacances d'emplois (la tenue de la « bourse de l'emploi »)

- le fonctionnement des instances consultatives comme les commissions administratives paritaires, la commission consultative paritaire, le conseil de discipline ou le comité social territorial
- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois
- le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- l'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité
- le secrétariat du conseil médical
- le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit
- le conseil juridique, y compris pour la fonction de référent déontologue
- l'assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
- l'accompagnement à l'instruction des dossiers de retraite
- l'accompagnement personnalisé des agents pour l'élaboration de leur projet professionnel.

Les dépenses supportées par le CDG59 pour l'exercice des missions obligatoires sus énumérées sont financées par une cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements affiliés assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de ces collectivités et établissements.

Par ailleurs, au-delà de ces missions, le CDG 59 a développé au gré des évolutions législatives et des besoins exprimés par les collectivités et établissements des missions complémentaires, afin de répondre à une demande croissante d'accompagnement :

- La rédaction des actes
- Le conseil en gestion de situations complexes
- Le conseil et l'assistance contentieux
- Les médiations
- Les enquêtes administratives
- Le bilan des ressources humaines
- Le conseil en organisation / l'audit RH
- La réalisation des paies
- La gestion des allocations chômage
- L'assurance statutaire
- La médecine agréée et de contrôle
- Les conseils et avis déontologiques (élus)
- Le dispositif de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- L'agence d'intérim
- Le conseil en recrutement
- Le conseil en évolution professionnelle et l'accompagnement aux mobilités
- La médecine préventive
- Le conseil en prévention
- L'inspection en santé et en sécurité au travail
- La psychologie du travail
- L'ergonomie du travail
- La protection sociale complémentaire

Les dépenses supportées par le CDG59 pour l'exercice de ces missions complémentaires sont financées soit par le versement de cotisations additionnelles soit par une contribution à l'acte.

Il est proposé l'adoption d'une délibération de principe au titre de l'affiliation du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective à effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

Par ailleurs, l'adhésion à certaines missions complémentaires nécessitera l'adoption d'autres délibérations de l'assemblée délibérante de l'établissement afin de permettre la signature de conventions spécifiques.

Au regard des éléments exposés ci-dessus, il est **proposé** au Comité Syndical d'approuver l'adhésion de principe du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective au CDG 59 et d'entériner le versement des cotisations obligatoires et additionnelles à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

Vu l'avis du comité social intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Nord le 12 Décembre 2025.

Sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, le Comité Syndical du S.I.M.R.e.C.

### **DÉCIDE**

**Article 1 :**

D'approuver l'adhésion de principe auprès du CDG 59 et d'autoriser le versement par « le S.I.M.R.e.C » des cotisations obligatoires et additionnelles à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

**Article 2 :**

D'autoriser le Président ou son représentant à signer les documents afférents à cette adhésion auprès du CDG 59.

**Article 3 :**

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal.

**Article 4 :**

Dit que le Président ou son représentant est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Adopté à l'unanimité

### **Délibération n°2026-011 – Accord ARTT – Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail**

Vu l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

Vu le Code général des collectivités territoriales.

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures,

Considérant que le projet de protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été présenté au Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, le 12 décembre 2025.

Considérant que l'ensemble des modalités sur l'organisation du temps de travail au sein du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMREC) sont repris dans le projet de protocole d'accord ci-annexé :

Considérant que le projet de protocole d'accord du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMREC) respecte et prend en compte les principes suivants :

La durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur l'année, la durée annuelle ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Le principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées. Ainsi les cycles de travail peuvent varier en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé en permettant d'alterner des périodes de haute activité et de faible activité.

Cet accord peut faire l'objet de modification ou d'adjonction afin de solutionner les difficultés d'application relative à l'organisation, le fonctionnement des services et lorsque les textes évoluent.

Après en avoir délibéré, le comité syndical :

Approuve les modalités d'organisation du temps de travail des agents de Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMREC) dans le respect des 1607 heures effectives annuelles.

**Adopté à l'unanimité**

### **Délibération n°2026-012 – Lignes Directrices de Gestion RH**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

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. Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de GRH sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :

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

Le document joint en annexe de la présente délibération a pour objectif prioritaire de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours pour les agents qui intégreront le S.I.M.R.E.C à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

Considérant que ces dispositions ont été présentées au Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, pour avis, en date du 12 décembre 2025.

Après en avoir délibéré, le comité syndical :



**Approuve** le document des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours pour les agents qui intégreront le Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective des Villes de LOOS et d'HAUBOURDIN à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026. Cf l'annexe.

**Adopté à l'unanimité**

**Délibération n°2026-013 - LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 :

**Vu** le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

**Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

**Vu** les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-53 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs des administrations de l'État ;

**Vu** l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application des dispositions du décret n°2014-53 du 20 mai 2014 au corps des adjoints techniques des administrations de l'État ;

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Nord en date du 12 décembre 2025, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), composants du RIFSEEP, sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015 (article 5 n°2014-513 du 20 mai 2014) :

Considérant que les indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP a été complétée par un arrêté du 21 janvier 2025 :

Considérant qu'il est désormais prévu que le RIFSEEP puisse être cumulé avec l'« indemnité de maniement de fonds régie par le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics » :

### **1) L'application de l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)**

#### **A. Le principe de l'I.F.S.E.**

L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est donc liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti en groupes, dits « groupes de fonction », déterminés au regard des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Par arrêté ministériel, chaque cadre d'emplois et ses groupes de fonction se voient attribuer un montant ne pouvant excéder celui versé aux agents de la fonction publique d'Etat des corps équivalents.

#### **B. Les bénéficiaires**

Sont éligibles à l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), sous réserve qu'un arrêté ministériel ouvre le bénéfice du RIFSEEP à leur cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet ;
- Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps partiel ou temps non complet.

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les stagiaires écoles gratifiés ;
- Les apprentis.

#### **C. Le réexamen du montant**

Le montant attribué annuellement à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, etc.).

Le réexamen du montant d'I.F.S.E. versé à l'agent ne garantit pas son évolution qui peut, par ailleurs, se faire à la hausse comme à la baisse.

#### **D. Les cas de maintien ou de suspension de l'I.F.S.E.**

Il est proposé à la présente assemblée d'appliquer les modalités du décret n°2010-997 du 26 août 2010, pour le versement de l'I.F.S.E. :

- En cas de congés annuels, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, pour l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de période préparatoire au reclassement (PPR), l'I.F.S.E. suit le sort du traitement ;
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'I.F.S.E. est proratisé à la durée de service effectif (*question écrite QE AN n°14553 du 27/11/2018*) ;
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, l'I.F.S.E. est suspendu.

LORSQUE LE FONCTIONNAIRE EST PLACÉ EN CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DURÉE OU DE GRAVE MALADIE À LA SUITE D'UNE DEMANDE PRÉSENTÉE AU COURS D'UN CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE ANTERIEUREMENT ACCORDÉ, LES SOMMES D'I.F.S.E. QUI LUI ONT ÉTÉ VERSEES DURANT SON CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE LUI DEMEURENT ACQUISES.

LES AGENTS QUI BÉNÉFICIAIENT DÉJÀ D'UN CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DURÉE OU DE GRAVE MALADIE AU MOMENT DE LA MISE EN APPLICATION DE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION CONTINUERONT DE BÉNÉFICIER DU RÉGIME ANTERIEUR JUSQU'À L'EXPIRATION DES DROITS DE LEUR CONGÉ OU LEUR REINTEGRATION. EN CAS DE NOUVEAU CONGÉ DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DURÉE OU DE GRAVE MALADIE, CES AGENTS BASCULERONT AUTOMATIQUEMENT SUR LE NOUVEAU RÉGIME.

IL EN VA DE MÊME POUR LES AGENTS BÉNÉFICIAIRE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE.

#### **E. PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E.**

L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUIVANTS ET D'EXPERTISE SERA VERSEE MENSUELLEMENT.

SON MONTANT SERA PRORATISÉ EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'AGENT QUI EN BÉNÉFICIE.

### **2) L'application du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

#### **A. Le principe du C.I.A.**

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. L'appréciation de ces éléments se fonde sur l'entretien professionnel annuel, qui tient compte :

- De la valeur professionnelle de l'agent ;
- De son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- De son sens du service public ;
- De sa capacité à travailler en équipe et de sa contribution au collectif de travail ;
- De sa connaissance de son domaine d'intervention ;
- De sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- De l'investissement collectif de l'équipe autour d'un projet de service.

L'agent est évalué sur ces critères selon quatre niveaux de maîtrise :

- En base : l'agent ne maîtrise pas ou ne met pas en pratique ;
- En développement : l'agent sait faire avec soutien ;
- En maîtrise : l'agent travaille en toute autonomie et ou est apte à transmettre ;

- En expertise : l'agent est force de proposition, est capable de faire évoluer et d'innover.

Les objectifs professionnels fixés à l'agent pour l'année sont également évalués :

- Non atteints ;
- Partiellement atteints ;
- Atteints ;
- Dépassés.

Tous ces éléments permettent de déterminer le bilan général de l'entretien et donc de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent et de placer sur un des niveaux de satisfaction suivants :

- L'agent a un problème d'adaptation au poste ;
- L'agent a fourni un travail en-deçà de ce qui était attendu ;
- L'agent a fourni un travail conforme aux attentes ;
- L'agent a fourni un travail au-delà de ce qui était attendu.

Les agents qui, en raison d'une absence prolongée (congé de maladie, disponibilité, congé parental, etc.) n'auraient pas pu être évalués ne seront pas éligibles au versement du C.I.A.. Aucune demande de report de l'évaluation ne saurait être accordée.

Par ailleurs, les montants établis pour une année d'évaluation ne pourraient être modifiés d'un versement à l'autre.

#### **B. Les bénéficiaires du C.I.A.**

Sont éligibles au Complément Indemnitaire Annuel, sous réserve qu'un arrêté ministériel ouvre le bénéfice du C.I.A. à leur cadre d'emplois :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet ;
- Les agents contractuels de droit public, à temps complet, temps partiel ou temps non complet.

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels de droit privé ;
- Les stagiaires écoles gratifiés ;
- Les apprentis.

#### **C. Les cas de maintien ou de suspension du C.I.A.**

Il est proposé à la présente assemblée d'appliquer les modalités du décret n°2010-997 du 26 août 2010, pour le versement du C.I.A.. :

- En cas de congés annuels, du C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de congé de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, pour l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de période préparatoire au reclassement (PPR), le C.I.A. suit le sort du traitement ;
- En cas de temps partiel thérapeutique, le C.I.A. est proratisé à la durée de service effectif (*question écrite QE AN n°14553 du 27/11 2018*) ;
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, le C.I.A. est suspendu.



LORSQUE LE FONCTIONNAIRE EST PLACE EN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE A LA SUITE D'UNE DEMANDE PRESENTEE AU COURS D'UN CONGE DE MALADIE ORDINAIRE ANTERIEUREMENT ACCORDE, LES SOMMES DE C.I.A. QUI LUI ONT ETE VERSEES DURANT SON CONGE DE MALADIE ORDINAIRE LUI DEMEURENT ACQUISES.

LES AGENTS QUI BENEFICIAIENT DEJA D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE AU MOMENT DE LA MISE EN APPLICATION DE LA PRESENTE DELIBERATION CONTINUERONT DE BENEFICIER DU REGIME ANTERIEUR JUSQU'A L'EXPIRATION DES DROITS DE LEUR CONGE OU LEUR REINTEGRATION. EN CAS DE NOUVEAU CONGE DE LONGUE MALADIE OU DE LONGUE DUREE OU DE GRAVE MALADIE, CES AGENTS BASCULERONT AUTOMATIQUEMENT SUR LE NOUVEAU REGIME.

IL EN VA DE MEME POUR LES AGENTS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.

#### **D. Périodicité du versement du C.I.A.**

Le complément indemnitaire annuel peut être versé mensuellement, éventuellement être versé annuellement, en deux fractions non reconductibles d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent bénéficiaire sur la période de référence de calcul du C.I.A..

#### **3) Clause de revalorisation**

Les plafonds de l'I.F.S.E. et du C.I.A. tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **4) Cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le R.I.F.S.E.E.P. est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches. ...) ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime spécifique.

Le Président demande au Comité syndical :

- D'entériner le régime indemnitaire au profit des cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, des adjoints techniques territoriaux et des agents de maîtrise territoriaux ;
- D'entériner les modalités de maintien et de suspension de ce régime indemnitaire ;
- De l'autoriser à procéder aux attributions ;
- D'appliquer ces dispositions au profit des agents à temps complet, à temps partiel et à temps non complet titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de l'établissement.

#### **ANNEXE 1 : Plafonds annuels d'I.F.S.E. par cadre d'emplois**

<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b>			
<b>Groupe de fonction</b>	<b>Emplois</b>	<b>Non logé</b>	<b>Logé</b>
Groupe 2	Fonctions d'exécution	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	11 340 €	7 090 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>			
Groupe 2	Fonctions d'exécution	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	11 340 €	7 090 €
<b>Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</b>			
Groupe 2	Fonctions d'exécution	10 800 €	6 750 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	11 340 €	7 090 €

## **ANNEXE 2 : Plafonds annuels de C.I.A. par cadre d'emplois**

<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</b>			
Groupe de fonction	Emplois	Non logé	Logé
Groupe 2	Fonctions d'exécution	1 200 €	1 200 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	1 260 €	1 260 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
<b>Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>			
Groupe 2	Fonctions d'exécution	1 200 €	1 200 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	1 260 €	1 260 €
<b>Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</b>			
Groupe 2	Fonctions d'exécution	1 200 €	1 200 €
Groupe 1	Encadrement intermédiaire de proximité, responsable adjoint de structure/service, expertise, fonctions de coordination/pilotage, gérer/animer au moins une équipe, chargé de missions.	1 260 €	1 260 €

**Adopté à l'unanimité**

### **Délibération n°2026-014 – Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

**Vu** le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret 2002-528 du 25 avril 2002.

**Vu** l'avis du Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique territorial du Nord en date du 12 Décembre 2025.

Considérant que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées.

Considérant toutefois que le Président ou la Présidente souhaite à titre subsidiaire, quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent,

Considérant que les instruments de décompte du temps de travail sont mis en place : (badgeuse)

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

**Le comité syndical, après en avoir délibéré,**

#### **DECIDE**

##### **Article 1 : Bénéficiaires de l'I.H.T.S.**

D'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :



Filière	Cadre d'emplois	Catégorie	Contexte d'exercice	Décrets d'application
Administrative	Adjointes administratifs territoriaux	C	Instruction avec <u>expertise</u> , <u>gestion</u> de dossiers, fonctions <u>variées</u> avec technicité, sans encadrement	<p>Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006</p> <p>Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016</p> <p>Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016</p> <p>Décrets n° 2021-1818 et n° 2021-1819 du 24/12/2021</p>
Technique	Techniciens territoriaux	B	Encadrement intermédiaire, de proximité, responsable adjoint de structure ou de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer une ou plusieurs équipes, en charge <u>de missions</u> diverses et variées	<p>Décret n° 2010-329 du 22/03/2010</p> <p>Décret n° 2010-330 du 22/03/2010</p> <p>Décret n° 2010-1357 du 09/11/2010</p> <p>Décrets no 2022-1200 et n° 2022-1201 du 31/08/2022</p>
	Agents de maîtrise territoriaux	C	Encadrement intermédiaire, de proximité, responsable adjoint de structure ou de service, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage, gérer ou animer une ou plusieurs équipes, en charge <u>de missions</u> diverses et variées	<p>Décret n° 88-547 du 6 mai 1988</p> <p>Décret n° 88-548 du 6 mai 1988</p> <p>Décrets n° 2021-1818 et n° 2021-</p>

Filière	Cadre d'emplois	Catégorie	Contexte d'exercice	Décrets d'application
				1819 du 24/12/2021
	Adjoints techniques territoriaux	C	Instruction avec <u>expertise</u> gestion de dossiers, fonctions <u>variées avec</u> technicité, sans encadrement	Décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 Décrets n° 2021-1818 et n° 2021-1819 du 24/12/2021

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuit sont prises en compte pour l'appréciation du plafond.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Social Territorial. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de l'établissement sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

Tous les cadres d'emplois référencés dans le tableau visé ci-dessus, dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires, bénéficieront d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S). Il s'agira :

- de tous les fonctionnaires et agents contractuels de catégorie C.
- de tous les fonctionnaires et agents contractuels de catégorie B, quelque soit l'indice de rémunération.

## **Article 2 : Conditions d'indemnisation**

Pour les agents à temps complet, la rémunération horaire des heures supplémentaires est calculée sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent et de l'indemnité de résidence divisée par 1820. Ce taux horaire est ensuite majoré de 1.25 pour les quatorze premières heures puis de 1.27 pour les heures suivantes.

En outre, l'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (22 heures à 7 heures) et de 2/3 lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Les agents qui bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ou de droit peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1820, la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence

d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent prévu à l'article 6 du décret du 14 Janvier 2002 précité (25 heures). Egal à la quotité de travail effectuée par l'agent.

Un agent à temps non complet et appartenant à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, est rémunéré sur la base horaire résultant d'une proratisation de son traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet.

**Article 3 : Périodicité de versement**

Le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle.

**Article 4 : Clause de revalorisation**

Les indemnités susvisées feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

**Article 5 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Article 6 :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

**Article 7 :**

Le **Président certifie** sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Lille dans un délai de deux mois à compter de sa transmission.

**Adopté à l'unanimité**

**Délibération n°2026-015 – Instauration du CET – compte épargne temps**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

Le compte épargne temps a été instauré dans la fonction publique territoriale par le décret du 26 Août 2004.

Le compte épargne temps est un dispositif qui ouvre, aux agents qui le souhaitent, la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des droits à congés ou réduction du temps de travail sur plusieurs années.

**1/ QUI PEUT OUVRIR UN CET ?**

Les **fonctionnaires titulaires**, les agents contractuels de droit public (à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet) ayant travaillé au moins une année entière et de façon continue en tant qu'**agent** territorial (éventuellement chez plusieurs employeurs publics) peuvent ouvrir, alimenter et utiliser un compte épargne temps.

**Les fonctionnaires stagiaires sont exclus du dispositif.** Si, avant d'être nommé stagiaire, l'agent avait un CET, en tant que fonctionnaire titulaire ou contractuel, celui-ci conserve ses jours épargnés mais il ne peut pas les utiliser, ni en accumuler de nouveaux, pendant son stage.

Les agents contractuels de droit privé, les apprentis et les stagiaires écoles ne sont pas éligibles à ce dispositif.

## **2/ QUELS JOURS PEUVENT ÊTRE ÉPARGNÉS ?**

Les congés annuels (CA), les congés fractionnés (CF) et les RTT peuvent être épargnés sur le CET.

## **3/ QUELLES SONT LES CONDITIONS À RESPECTER ?**

### **> Pour l'ouverture/l'alimentation de mon CET :**

- Avoir dépassé 1607 heures annuelles de travail effectif (au prorata pour les temps non complets).
- Avoir pris au moins 20 jours de congés annuels (sur la base de 25 jours pour un temps complet)
- En faire la demande, via le formulaire, **avant le 31 mars de l'année suivante** (dans la limite du plafond).

### **> Pour l'utilisation du CET :**

- L'utilisation des jours épargnés est libre :
- Pas de délai entre l'épargne et la consommation :
- Pas de quota de jours épargnés à atteindre avant la consommation :
- Pas de contrainte quant au nombre de jours à utiliser ;
- En faire la demande, via le formulaire, et dans les mêmes délais que pour les autres congés. L'utilisation de jours épargnés sur le CET est conditionnée à l'accord de la hiérarchie qui, pour nécessités de services, peut s'y opposer.

## **4/ LE PLAFOND DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

**Le plafond du CET est fixé à 60 jours.** Une fois ce plafond atteint, il n'est plus possible d'épargner tant que l'agent n'aura pas consommé quelques jours de son compte épargne temps.

### **> Dérogation 2024 :**

En raison des Jeux Olympiques et Paralympiques, **le plafond du CET a exceptionnellement été relevé pour l'année 2024.** Aussi, les agents qui ont atteint le plafond ont pu épargner jusqu'à 70 jours au titre de cette année. Les agents qui ont bénéficié du dispositif dérogatoire suite à la crise sanitaire de 2020 et qui ont déjà dépassé ce seuil de 60 jours, ont pu épargner, au titre de l'année 2024, jusqu'à 10 jours supplémentaires.

Il est à signaler que les agents doivent impérativement conformément à la réglementation solder leurs congés avant leur départ définitif de la fonction publique (retraite, fin de contrat à durée déterminée...). Dans le cadre d'une mobilité, le compte épargne temps est transféré au futur employeur.



Administration d'origine	Devenir du CET	Administration Gestionnaire	Observations
<b>Mutation, Détachement, Intégration,</b> <b>Placement en position hors cadre dans la FP,</b> <b>Accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle et dans la réserve sanitaire</b>	L'agent conserve son CET et peut continuer à l'alimenter et à l'utiliser dans son service d'accueil	Transfert du CET au nouvel employeur public (administration d'accueil)	La collectivité d'origine établit une convention par agent avec l'administration d'accueil en fixant l'indemnisation comme suit : Catégorie A : 150 € par jour, Catégorie B : 100 € par jour, Catégorie C : 83 € par jour. Ces montants forfaitaires sont fixés par arrêté et réévalués régulièrement.
<b>Détachement, mise à disposition dans la fonction publique (FPT, FPE et FPH)</b>			
<b>Mobilité ou mise à disposition d'un agent en CDI</b>			
<b>Détachement,</b>  <b>Mise à disposition en dehors de la fonction publique (ex : associations exerçant des missions de service public)</b>  <b>Disponibilité, Congé parental</b>	L'agent conserve son CET mais il est suspendu (alimentation et utilisation)	Gestion du CET par l'administration d'origine	L'agent devra avoir soldé les jours de CET avant son départ définitif.
<b>Démission, licenciement, révocation ou retraite d'un agent (contractuels et titulaires à temps complet et à temps non complet)</b>  <b>Arrivée à terme du contrat d'un agent contractuel</b>	Le CET est soldé et <u>clôturé</u>	Gestion du CET par l'administration d'origine	L'agent devra avoir soldé les jours de CET avant son départ définitif

Départ à la retraite, à la retraite pour invalidité après un Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, d'une Disponibilité d'office	Le CET est soldé <u>et clôturé</u>	Gestion du CET par l'administration d'origine	La rémunération des jours CET se calculera non sur la base forfaitaire du mécanisme de "monétisation" (qui ne concerne que les règles d'utilisation du CET), mais sur une base classique d'indemnisation des jours de congés annuels non pris. Seuls les jours excédentaires au seuil minimal de 15 jours seront indemnisés.
Décès	Le CET est soldé <u>et clôturé</u>	Gestion du CET par l'administration d'origine : Indemnisation des ayants droits	La rémunération de ces jours CET se fera sur la base de l'indemnisation forfaitaire en vigueur comme suit : Catégorie A : 150 € par jour, Catégorie B : 100 € par jour, Catégorie C : 83 € par jour. Ces montants forfaitaires sont fixés par arrêté et réévalués régulièrement. Le montant individuel à verser à l'agent concerné est fixé sur la base du nombre de jours déposé dans le CET, dans la limite de 60 jours (70 jours et au-delà, dans la limite de 10 jours supplémentaires, si l'agent a bénéficié des <u>mesures dérogatoires</u> "COVID en 2020 et des Jeux Olympiques en 2024, ...").

Le comité social intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Nord a été consulté pour avis le 12 Décembre 2025.

Il est proposé au Comité Syndical :

- D'approuver le dispositif du compte épargne temps.
- D'établir dans le cadre d'une mobilité une convention fixant les modalités financières de transfert du compte épargne temps (CET). Cette convention est destinée à permettre un dédommagement de l'employeur d'accueil qui devra assumer le CET alimenté et non consommé auprès de l'employeur d'origine.
- De définir, en cas de départ après un Congé de Longue Maladie, de Longue Durée, d'une Disponibilité d'office, la rémunération des jours CET sur la base de l'indemnisation des congés non pris.
- De définir, en cas de décès, la rémunération des jours CET sur la base de l'indemnisation forfaitaire en vigueur en fonction de la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent comme prévu réglementairement.

**Adopté à l'unanimité**

## **Délibération n°2026-016 – ASA – Autorisation Spéciale d'Absence pour événements familiaux**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

**Vu** le code général de la fonction publique, notamment les articles L. 622-1 et suivants ;

Le Président rappelle que les agents publics peuvent bénéficier, en **suppléments** des congés, d'autorisations spéciales d'absence (ASA) liés, notamment, à certains événements familiaux. Ces dernières étant laissées à la discrétion de l'autorité territoriale, une délibération est nécessaire à leur instauration et à leur encadrement.

Il est également rappelé que ces autorisations spéciales d'absence ne constituent pas un droit et qu'il revient à l'autorité territoriale de juger de leur opportunité, en tenant compte des nécessités de service.

Il est donc proposé d'octroyer les d'autorisations spéciales d'absence (ASA) aux agents du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective dans les conditions telles que définies ci-dessous :

### **1/ Agents éligibles**

L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence peut être accordée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, qu'ils soient à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet.

Les fonctionnaires détachés dans la fonction publique territoriale sont également éligibles.

Les apprentis et les contractuels de droit privé peuvent bénéficier des autorisations spéciales d'absence prévues par le Code du Travail.

### **2/ Conséquences de l'ASA sur le temps de travail et la carrière de l'agent**

Le bénéficiaire de l'autorisation spéciale d'absence reste en position « d'activité ». Par conséquent :

- L'absence est considérée comme du service accompli au regard de sa position et de ses droits à l'avancement et à la retraite ;
- La durée de l'autorisation spéciale d'absence n'est pas imputée sur celle des congés annuels dus à l'agent et équivaut au nombre d'heures qu'il aurait accompli s'il avait travaillé ;
- L'autorisation spéciale d'absence place l'agent en situation régulière d'absence, il ne peut donc pas faire l'objet d'une retenue pour absence de service fait.

### **3/ Conditions d'attribution**

Les autorisations spéciales d'absence sont accordées sur présentation des justificatifs adéquats et sous réserve des nécessités de service. Elles doivent être demandées, dans la mesure du possible, dans les 48h précédant l'absence.

Le jour de l'événement ouvrant droit à l'ASA doit être compris dans le temps de l'absence.

Les autorisations spéciales d'absence peuvent être utilisées en journée ou en demi-journée.

Les autorisations spéciales d'absence ne peuvent être accordées pendant des congés : si l'événement ouvrant droit à une ASA intervient pendant un CP, une RTT, CF ou un repos compensateur, les congés ne sont pas interrompus et remplacés par une autorisation spéciale d'absence et aucune récupération de cette ASA n'est possible.

Les droits à ASA pour événements familiaux se génèrent à chaque début d'année civile. Les autorisations spéciales d'absence de l'année N non utilisées ne sont pas reportables sur l'année N+1.

#### 4/ Durée des autorisations spéciales d'absence

Nature de l'évènement		Droits	Modalités
Mariage ou PACS	De l'agent	5 jours ouvrables	<p>- Les jours doivent être pris consécutivement.</p> <p>- 1 seule autorisation par an, même si mariage/PACS avec un/e partenaire différent/e.</p> <p><b>Ex : mariage avec conjoint(e) 1 en janvier ouvre droit à 5 jours d'ASA, si divorce puis mariage avec conjoint(e) 2 en mai la même année, pas de droit à ASA.</b></p> <p>- Pas d'autorisation lorsque le mariage/PACS se fait avec le/la même partenaire.</p> <p><b>Ex : PACS avec conjoint(e) 1 en janvier ouvre droit à 5 jours d'ASA, si mariage avec conjoint(e) 2 ans plus tard, pas de droit à ASA.</b></p>
	Enfant de l'agent	1 jour ouvrable	<p>Par évènement</p> <p>Le jour de l'évènement, ou le vendredi qui le précède/lundi qui le suit quand le mariage a lieu un WE.</p>
Maladie très grave	Conjoint/ pacsé(e)/ concubin(e)	5 jours ouvrables	Un solde commun pour toute l'année.
	Enfant à charge de +16 ans		Les jours d'ASA peuvent être pris de manière consécutive ou fractionnée.
	Parents, beaux-parents		Les ASA pour enfant malade de -16 ans dépendent d'un autre compteur.
Décès & obsèques	Conjoint/ pacsé(e)/ concubin(e)	5 jours ouvrables	<p>Par évènement</p> <p>Les jours doivent être pris consécutivement.</p>
	Parents	3 jours ouvrables	<p>Par évènement</p> <p>Les jours doivent être pris consécutivement.</p>
	Beaux-parents	1 jour ouvrable	Par évènement
	Frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	Par évènement
	Enfant* +25 ans	12 jours ouvrables	<p><b>DE DROIT</b></p> <p>Les 8 jours calendaires sont fractionnables dans un délai d'un an suivant le décès.</p>
	Enfant* -25 ans ou quel que soit son âge s'il était lui-même parent	14 jours ouvrables + 8 jours calendaires	
	Grands-parents	1 jour ouvrable	<p>*Elargissement aux beaux-enfants ou enfants dont l'agent a, ou a eu, la charge. Accord sous réserve de présentation de justificatifs.</p> <p>Par évènement</p>



Nature de l'évènement	Droits	Modalités
Concours de la Fonction Publique	Jour de l'épreuve + 2 jours de révisions	Un contingent de 2 jours de révisions pour l'année, qui peuvent être pris de façon consécutive ou fractionnée.
Don du sang	1h30	Pour chaque don, dans le centre de don de la ville d'Haubourdin.

Considérant que ces dispositions ont été présentées au comité social territorial placé auprès du Centre de Gestion de Fonction Publique du Nord, pour avis, en date du 12 Décembre 2025,

Sur le rapport du Président du Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective, après en avoir délibéré, le comité syndical est invité :

- A entériner le régime des autorisations spéciales d'absence conformément aux dispositions ci-avant exposées et ce, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

**Adopté à l'unanimité**

### **Délibération n°2026-017 – Forfait Mobilité Durable**

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

#### **LE FORFAIT MOBILITE DURABLE**

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique,

**Vu** le Code du travail, notamment son article L3261-1,

**Vu** le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

**Vu** l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale en date du 12 décembre 2025.

Le « forfait mobilité durable » consiste en une prise en charge de l'employeur, en tout ou partie, des frais engagés par ses agents se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- À vélo ou à vélo à assistance électrique personnel, ou en engin personnel motorisé non thermique (vélo ou vélo à pédalage assisté personnel, engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard..., cyclomoteur, motocyclette, lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques) ;
- En covoiturage, en tant que conducteur ou passager ;
- En utilisant les services de mobilité partagée suivants :
  - les services de location ou de mise à disposition en libre-service de véhicules non thermiques, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique ;
  - les services d'autopartage de véhicules à faibles ou très faibles émissions.

Le montant du « forfait mobilités durables » est fixé par référence à l'arrêté définissant son montant, et évolue en fonction de la réglementation. Il dépend du nombre de jours d'utilisation d'un mode de déplacement éligible au forfait au cours de l'année civile. A la date de l'adoption de la présente délibération, il est de :

- 100 € lorsque l'utilisation est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation est d'au moins 100 jours.

Le nombre minimal de jours d'utilisation est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Le « forfait mobilités durables » est versé aux agents publics ou privés s'ils utilisent l'un des moyens de transports éligibles pour réaliser leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail au moins 30 jours par an (l'agent peut utiliser alternativement l'un ou l'autre des moyens de transport au cours d'une même année pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation).

N'ont pas droit au « forfait mobilités durables » les agents publics qui bénéficient d'un logement de fonction sur le lieu de travail, d'un véhicule de fonction ou qui sont transportés gratuitement par l'employeur.

L'octroi du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Cette déclaration certifie l'utilisation de l'un des moyens de transport éligibles.

L'utilisation effective de ces moyens de transport peut faire l'objet d'un contrôle de la part de l'employeur, qui peut demander à l'agent tout justificatif utile à cet effet.

En cas de pluralité d'employeurs publics, le montant du forfait versé par l'employeur est déterminé en prenant en compte le total cumulé des heures travaillées. La prise en charge du forfait par l'employeur est alors calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Le « forfait mobilité durable » est cumulable avec le remboursement des frais de transports publics ou d'un abonnement à un service public de location de vélos prévus par le décret du 21 juin 2010, mais un même abonnement ne peut pas faire l'objet d'un remboursement à ces deux titres.

- **Considérant qu'après l'avis favorable du Comité Social Territorial intercommunal en date du 12 Décembre 2025, le versement du « forfait mobilité durable » est soumis aux conditions complémentaires suivantes :**

Moyens de transport	Conditions complémentaires	Indemnité maximale	Les obligations
Vélo ou vélo à pédalage assisté personnel (1)		30 et 59 jours : 100 €	(1) Tenue de sécurité obligatoire adaptée au mode de transport (Gilet de haute visibilité, port du casque, ...)
Engin de déplacement personnel motorisé : trottinettes, mono-roues, gyropodes, hoverboard... (1)	Trajet aller-retour supérieur à 3 kms :	60 et 99 jours : 200 €  + de 100 jours : 300 €	
Cyclomoteur, motocyclette, vélo ou vélo à pédalage assisté, engin de déplacement motorisé ou non, loué ou mis à disposition en libre-service (1)	Trajet aller-retour, entre 1,5 kms et 3 kms :	+ de 100 jours : 200 €	
Véhicules à faibles émissions (véhicules électriques, hybrides rechargeable ou hydrogènes) en service d'auto-partage (1)			
Covoiturage (en tant que conducteur ou passager) (2)			(2) Indemnisation du Passager si constatation d'un engagement de dépense

Il appartient donc à l'organe délibérant, conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, de décider par délibération, de mettre en place et de déterminer les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables ».

L'assemblée délibérante,

Décide

- D'instaurer le « forfait mobilités durables » selon les modalités présentées ci-dessus ;
- Le versement du « forfait mobilités durables » aura lieu en une seule fraction l'année suivant celle au titre de laquelle le droit est ouvert, et interviendra avant le 31 Mars.
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- De charger l'autorité territoriale ou son représentant de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prendra effet le 1<sup>er</sup> Janvier 2026, et de signer tout acte en découlant.

**Madame Hiroux** s'inquiétant des risques liés au chargement des batteries de trottinettes, il lui est répondu que l'interdiction de se brancher sur une prise à l'intérieur du bâtiment, sera précisée dans le règlement intérieur.

**Adopté à l'unanimité**

**Délibération n°2026-018 – Mutuelle Contrat collectif CDG59** - Instauration d'une participation au financement des contrats et règlements souscrits par les agents de la collectivité pour le risque santé dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG59.

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC),

**Vu** le code général des collectivités territoriales.

**Vu** le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents,

**Vu** le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

**Vu** la convention de participation conclue par le CDG 59 en date du 10.07.2023 avec Mutuelle Nationale Territoriale – MNT,

**Vu** l'avis du comité social intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique territorial du Nord le 28 Novembre 2025,

Considérant que les personnes publiques participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident auxquelles souscrivent les agents que ces personnes publiques emploient, ces garanties sont au minimum celles définies au II de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Considérant que la participation financière peut être réservée aux contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés par les employeurs publics au terme d'une procédure de mise en concurrence,

Considérant que les centres de gestion concluent des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire.

Après avoir recueilli l'avis du comité social territorial intercommunal, le Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective (S.I.M.R.E.C) souhaite participer au financement des contrats souscrits par les agents dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG 59 pour le risque Santé.

**Le montant annuel de la participation est fixé à 180 € par agent, (versement mensuel de 15 €), pour ceux qui auront souscrit au contrat collectif.**

L'assemblée délibérante :

- Décide d'instaurer la participation au financement des contrats et règlements souscrits par les agents de l'établissement dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG 59 pour le risque Santé selon les conditions reprises ci-dessus, et d'inscrire au budget les crédits nécessaires à son paiement.
- Autorise le Président ou son représentant à signer tout document en découlant.

**Adopté à l'unanimité**

**Délibération n°2026-019 – Prévoyance - Contrat collectif CDG59 -  
Installation d'une participation au financement des contrats et règlements souscrits par les agents du  
S.I.M.R.E.C pour le risque prévoyance dans le cadre de la convention de participation conclue par le  
CDG59**

Vu l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Vu les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection complémentaire de leurs agents.

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Vu la convention de participation conclue par le CDG 59 en date du 10/07/2023 avec COLLECTEAM - GENERALI VIE :

Vu l'avis du comité social intercommunal placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale du Nord le 28 Novembre 2025.

Considérant que les collectivités territoriales et leurs établissements participent, dans les conditions définies à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique, au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

Considérant que la participation financière peut être réservée aux contrats à caractère collectif ou individuel sélectionnés par les employeurs publics au terme d'une procédure de mise en concurrence,

Considérant que les centres de gestion concluent des conventions de participation pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire.

Après avoir recueilli l'avis du comité social territorial intercommunal, le Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective souhaite participer au financement des contrats souscrits par les agents dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG 59 pour le risque prévoyance et ce, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

**Le montant annuel de la participation est fixé à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026 à 84 € par agent, (versement mensuel de 7 €), pour ceux qui auront souscrit au contrat collectif.**

L'assemblée délibérante :

- Décide d'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2026 la participation au financement des contrats et règlements souscrits par les agents de l'établissement dans le cadre de la convention de participation conclue par le CDG 59 pour le risque prévoyance, selon les conditions reprises ci-dessus, et d'inscrire au budget les crédits nécessaires à son paiement.
- Autorise le Président ou son représentant à signer tout document en découlant.

**Adopté à l'unanimité**



## Délibération n°2026-020 – Formule – Offre Plurelya

**Vu** l'arrêté préfectoral en date du 31 octobre 2025 créant le Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC) au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**Vu** les statuts du Syndicat Intercommunal à Vocation Unique (SIVU) pour la gestion mutualisée de la compétence restauration collective (SIMReC).

**Vu** le Code général des collectivités territoriales.

Considérant que les dépenses consacrées à l'action sociale. Les dépenses d'action sociale figurent parmi les dépenses obligatoires énumérées aux articles L.2321-2, L.3321-1 et L.4321-1 du code général des collectivités territoriales,

Considérant que l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles,

Considérant que l'état, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'associations, Considérant que Plurelya est une organisation à but non lucratif, située 6, place Pierre Mendès France à LILLE qui gère les oeuvres sociales pour la Fonction Publique Territoriale et propose des prestations au personnel dans différents domaines tels que la famille, la scolarité, le budget, les loisirs, la culture et les vacances.

Il est proposé aux membres du Comité syndical d'examiner favorablement cette adhésion à PLURELYA à partir de 1er janvier 2026 et d'accorder une participation annuelle conformément au Règlement Intérieur de Fonctionnement de PLURELYA.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide :

- Article 1er : d'adhérer à PLURELYA à compter du 1er janvier 2026, pour l'application des mesures d'action sociale en faveur du personnel du syndicat intercommunal de mutualisation de la restauration collective, (SIMReC).
- Article 2 : d'approuver le versement d'une cotisation annuelle, conformément au Règlement Intérieur de Fonctionnement de PLURELYA, calculée selon un tarif forfaitaire par agent/salarié actif. (a minima avec 6 mois d'ancienneté de service). Le SIMReC décide de verser une cotisation annuelle à raison de 209 euros par agent/salarié actif – Formule 3. à compter du 1er janvier 2026.
- Article 3 : d'autoriser le Président ou son représentant à signer le bulletin d'adhésion de PLURELYA.
- Article 4 : d'inscrire les crédits nécessaires au BP 2026 - chapitre 12.
- Article 5 : le président du SIMReC ou son représentant est chargé de prendre toutes les mesures pour l'exécution de la présente délibération

**Adopté à l'unanimité**

## Délibération n° 2026-021 – Télétransmission électronique des actes au représentant de l'Etat – Signature de la convention

### 1. Contexte réglementaire

Le recours à la transmission électronique des actes soumis au contrôle de légalité et/ou budgétaire est encadré par les articles L2131-1, R6451-1, L5211-41-3, L1116-1 et L1311-13 du Code général des collectivités territoriales (CGCT). Ces dispositions imposent aux collectivités de signer une convention avec le représentant de l'État (préfet de département ou de région) pour organiser cette transmission.

**Considérant** l'intérêt de la télétransmission pour la sécurité, la célérité et la traçabilité des actes transmis au contrôle de légalité.

**Considérant** que le dispositif de télétransmission retenu a fait l'objet d'une homologation conformément à la réglementation en vigueur, garantissant l'identification, l'authentification, l'intégrité, la sécurité et la confidentialité des données transmises.

**Considérant** que la convention de télétransmission, jointe en annexe à la présente délibération, définit les modalités techniques et juridiques de la transmission électronique des actes du SIVU au représentant de l'État.

## **2. Objet de la convention**

La convention a pour but :

- De permettre aux services préfectoraux de vérifier que le dispositif utilisé par la collectivité est homologué, conformément à l'article R. 2131-1 du CGCT ;
- De définir les engagements respectifs des parties pour l'organisation et le fonctionnement de la transmission électronique ;
- D'assurer la transmission d'autres actes soumis à une obligation de transmission au représentant de l'État.

Il est proposé au comité syndical :

- D'approuver le principe de la signature de la convention de transmission avec le représentant de l'Etat ;
- D'autoriser le président ou son représentant à signer ladite convention au nom du SIMReC et toutes pièces y afférents ;
- De charger le président ou son représentant de procéder à toutes les démarches nécessaires à sa mise en œuvre.

## **Adopté à l'unanimité**

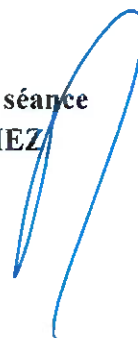
L'ordre du jour étant épuisé, Madame la Présidente lève la séance, sollicite les élus en vue de la signature des documents officiels et remercie l'assemblée.

Elle donne rendez-vous au lundi 19 janvier 2026, en précisant que l'assemblée se tiendra à l'Hôtel de Ville d'Haubourdin.

Le secrétaire de séance  
**Matthieu MONTIGNIES**



Le président de séance  
**Anne VOITURIEZ**



**Les annexes transmises avec l'ordre du jour :**

- ROB
- Le protocole d'accord ARTT
- Les lignes directrices de gestion
- La convention de télétransmission électronique

