

## BUREAU SYNDICAL DU 16 décembre 2024

### RESSOURCES HUMAINES :

#### Délibération N° 16122024/B01 :

Adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CdG59

#### Délibération N° 16122024/B02 :

Adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire du CDG59 pour la période du 01-01-25 au 31-12-28

#### Délibération N° 16122024/B03 :

Signature d'une convention d'adhésion au service mission d'intérim territorial du Centre De Gestion de la fonction publique territorial du Nord pour la mise à disposition d'agent

## BUREAU SYNDICAL DU 16 décembre 2024

### Délibération N° 16122024/B01

**Ressources Humaines - Adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59**

Le 16 décembre 2024 à 18h, le Bureau du Territoire d'Energie Flandre, régulièrement convoqué, s'est réuni dans les locaux du TE Flandre, 30 rue Warein à Hazebrouck, sous la présidence de M. Michel DECOOL, Président du TE Flandre.

Date de la convocation : 10/12/2024

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 25

Présents : 18

Pouvoir : 0

Votants : 18

NOM	COMMUNE	FONCTION	PRESENT	POUVOIR	EXCUSE	ABSENT
DECOOL Michel	CAPPELLE-BROUCK	Président	X			
CLEENEWERCK Jean-Luc	REXPOEDE	1 <sup>er</sup> Vice-Président	X			
MAMETZ Danielle	BOESEGHEM	2 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
TURPIN Edmond	LA GORGUE	3 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VANPEENE Anne	WINNEZEELE	4 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
DELVA Hervé	HAZEBROUCK	5 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DELASSUS Christian	LEDRINGHEM	6 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEBERT Jean-Luc	OUDEZEELE	7 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DUYCK Joël	MERVILLE	8 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
MEURILLON Franck	NIEPPE	9 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VERMERSCH Jérôme	HONDSCHOOTE	10 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
BOURNONVILLE Rodrigue	MORBECQUE	11 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
LAMIAUX Fabrice	HOLQUE	12 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEVILLEZ Arnaud	BAILLEUL	13 <sup>ème</sup> Vice-Président			X	
VANPOUILLE Laurent	BOLLEZEELE	14 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
SCHRICKE Jean-Luc	CAESTRE	Membre du Bureau	X			
WALBROU Dominique	LE DOULIEU	Membre du Bureau	X			
VANMAELE Danielle	MERCKEGHEM	Membre du Bureau			X	
DIEUSAERT Stéphane	OXELAERE	Membre du Bureau	X			
STAELEN Edith	STEENVOORDE	Membre du Bureau	X			
MAZIERES Mark	STEEENWERCK	Membre du Bureau			X	
ROYAL Aurélien	GODEWAERSVELDE	Membre du Bureau			X	
PETITPREZ Sylvain	NEUF BERQUIN	Membre du Bureau	X			
LAUWERIE Patrice	WALLON CAPPEL	Membre du Bureau				X
RAMAUT Henri	ECKE	Membre du Bureau	X			

**Secrétaire de séance : M. Sylvain PETITPREZ**

## Délibération N° 16122024/B01

### Ressources Humaines - Adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59

#### Exposé et proposition :

Vu le Code général de la fonction publique et notamment son article L135-6,

Vu le Code du travail,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu la délibération n°D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du Cdg59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes proposé au sein du Cdg59,

Vu la délibération n°D2021-52 du 18 octobre 2021 du Conseil d'administration du Cdg59 relative aux conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu la délibération n°D2021-66 du Conseil d'administration du Cdg59 du 16 décembre 2021 modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu l'arrêté n°G2021-12-22 du Président du Cdg59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein Cdg59,

Vu l'avis favorable du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail placé auprès du Cdg59 du 15 juin 2021,

Vu la délibération du Comité syndical du Territoire d'Energie Flandre en date du 31 juillet 2020, donnant délégation au Bureau pour les Ressources Humaines,

Considérant que toute autorité territoriale, qu'elle soit ou non affiliée au Cdg59, a l'obligation de mettre en place, au 1<sup>er</sup> mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Considérant que les centres de gestion doivent mettre en place ce dispositif pour les collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande,

Considérant qu'afin de permettre aux collectivités et établissements publics concerné·es de remplir cette nouvelle obligation, le CDG59 propose de mettre en place un dispositif de signalement auquel elles·ils pourront adhérer par convention,

Considérant que le dispositif mis en place par le Cdg59 a été présenté aux membres du CHSCT en vue de sa séance du 15 juin 2021 et qu'il conviendra à chaque collectivité disposant de son propre CT-CHSCT d'en faire de même,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 29 novembre 2024 ;

#### **Monsieur le Président expose au Bureau Syndical**

Le dispositif interne de signalement du Cdg59 prévoit conformément au décret du 13 mars 2020 susvisé une prestation socle comprenant :

- le recueil par une cellule d'écoute des signalements effectués par les agent·es s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59
- une double procédure d'orientation des agent·es s'estimant victimes de tels actes ou agissements par une cellule de signalement :
  - vers les services et professionnel·les compétent·es chargé·es de leur accompagnement et de leur soutien,
  - vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés

S'agissant d'une mission facultative, la prestation socle proposée par le Cdg59 est comprise dans la cotisation additionnelle,

Au-delà de ce que prévoit le décret du 13 mars 2020 concernant le recueil et l'orientation du·de la signalant·e, le dispositif interne de signalement du Cdg59 envisage, avec le consentement formel du·de la signalant·e, un accompagnement des employeurs·ses publics dans le traitement des situations par le biais de prestations complémentaires facturées aux tarifs en vigueur :

Le conseil en organisation	186 euros la journée/93 euros la demi - journée
Les services de prévention du Cdg59	280 euros la journée/140 euros la demi - journée
La réalisation d'une enquête administrative	750 euros la journée/375 euros la demi - journée
La médiation professionnelle	280 euros la journée/140 euros la demi - journée

L'autorité territoriale, au-delà de ses obligations légales en matière de protection de la santé physique et mentale des agent·es :

- est tenue d'informer les agent·es placé·es sous son autorité de l'existence du dispositif de signalement ainsi que sur les procédures mises en place et les modalités d'accès
- s'engage à
  - ✓ désigner un·e « référent·e signalement »
  - ✓ proposer aux agent·es et aux élus·es de sa collectivité, les sensibilisations dispensées respectivement par le CNFPT et l'Association des Maires du Nord
  - ✓ mettre en place des actions de prévention à destination des managers et manageuses de sa collectivité ou de son établissement public

La présente convention d'adhésion est conclue jusqu'au 31 décembre 2026. Elle prend effet à compter de sa signature par les deux parties.

**Le bureau syndical, après en avoir délibéré, décide d'adopter à l'unanimité la proposition du Président,**

- décide de confier au Cdg59 le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- approuve la convention d'adhésion au dispositif proposé par le Cdg59 ci-jointe et en autorise la signature par le Président ou son représentant.
- décide d'adhérer aux prestations complémentaires proposées par le Cdg59 : le conseil en organisation, la médiation professionnelle, la réalisation d'une enquête administrative,
- autorise la signature des conventions relatives aux prestations complémentaires

**Adoption :**

La proposition est adoptée à l'unanimité.

***Fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus***

*La présente délibération est certifiée exécutoire en vertu de sa publication et de sa réception au contrôle de légalité.*

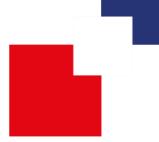
**Sylvain PETITPREZ**  
**Secrétaire de séance**

**Michel DECOOL**  
**Président du Territoire d'Energie Flandre,**

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lille, dans les deux mois qui suivent leur publication*

Signature numérique  
de MICHEL DECOOL  
Le 22/12/2024 à  
08:56:47 CET  
SI D ENERGIE DES  
COMMUNES DE  
FLANDRE





**CONVENTION D'ADHÉSION AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DU CDG 59**

**COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CDG 59**

Entre les soussigné(e)s :

- Le TERRITOIRE D'ENERGIE FLANDRE représenté par son Président dûment habilité par la délibération n° 16122024 B01 en date du 16/12/2024 à signer la présente convention, ci-après dénommé(e) « la collectivité » ;  
et,  
■ Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord, représenté par son Président, Monsieur Éric DURAND, dûment habilité par la délibération n°D2020-34 du 10 novembre 2020 à signer la présente convention, ci-après dénommé « le CDG 59 » ;

Vu le Code du travail,

Vu le code de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 quater A,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République,

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,

Vu la délibération n°D2021-30A du 29 juin 2021 du Conseil d'administration du CDG 59 relative à l'adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes,

Vu la délibération n°D2021-52 du 18 octobre 2021 du conseil d'administration du CDG 59 relative aux conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu la délibération n°D2021-66 du Conseil d'administration du Cdg 59 du 16 décembre 2021 modifiant les conventions d'adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du CDG 59 pour les collectivités et établissements publics affiliés, adhérents au socle commun ou non affiliés,

Vu la délibération n°D2024\_37 du Conseil d'administration du CDG 59 en date du 14 octobre 2024 relative au renouvellement de la convention d'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte de discrimination

Vu l'arrêté n°G2021-12-22 du Président du CDG 59 portant création d'un dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation au sein CDG 59,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du CDG 59 du 11 octobre 2024,

**Il est convenu ce qui suit :**

## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de préciser les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement public confie au CDG 59 la mise en place du dispositif de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

## ARTICLE 2 : LES AGISSEMENTS RELEVANT DU DISPOSITIF

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

- **Actes de violence**

Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...) qui entraînent, ou non, une incapacité temporaire de travail.

## ■ Atteintes à l'intégrité physique

Les atteintes à l'intégrité de la personne sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique d'une personne. Lorsque l'agent n'a pas la volonté de tuer la victime mais de la blesser, il s'agit alors d'atteinte volontaire de l'intégrité physique.

## ■ Comportements sexistes

Ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## ■ Discrimination

Elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique,...

## ■ Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

## ■ Harcèlement moral

Ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent.

## ■ Menace

La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.

## ■ Intimidation

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

## ARTICLE 3 : LES SIGNALEMENTS

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes seront effectués :

- Soit par téléphone via un numéro vert dédié,
- Soit par mail à [sigalement@cdg59.fr](mailto:sigalement@cdg59.fr)

## ARTICLE 4 : LES AGENTS CONCERNÉS

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes est ouvert aux agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements définis à l'article 2, parmi :

- L'ensemble du personnel de la collectivité ou de l'établissement public (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, les agents de droit privé...),
- Les élèves ou étudiants en stage,
- Les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois.

## ARTICLE 5 : LA PRESTATION SOCLE

La prestation socle comprend :

- Le recueil des signalements lors des permanences d'écoute,
- L'orientation du signalant vers les services, professionnels ou autorités compétentes par une commission restreinte,
- En cas d'accord du signalant, les mesures préconisées à la collectivité pour le traitement de la situation.

## ARTICLE 6 : COMPOSITION DES INSTANCES DU DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

Le CDG 59 met en place :

- Une permanence d'écouteurs composés d'agents formés à l'écoute active,
- Une commission restreinte composée de la coordinatrice du dispositif, d'au moins deux écoutants et du médecin coordonnateur ou de son suppléant,
- Une cellule de signalement composée de 9 membres, 8 experts professionnels du CDG 59 et un membre de la F3SSCT :
  - De l'écoutant ayant pris le signalement,
  - De la coordinatrice du dispositif
  - D'un psychologue du travail
  - D'un médecin coordonnateur ou de son représentant
  - D'un infirmier
  - D'une assistante sociale
  - D'un conseiller juridique
  - D'un médiateur
  - Du secrétaire de la formation spécialisée placée auprès du CDG 59

La composition de la permanence d'écoute, de la commission restreinte et de la cellule de signalement pourra faire l'objet d'évolution ou de modification à l'initiative du CDG 59 sans donner lieu à une modification de la présente convention.

## Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

### ARTICLE 7 : MISSIONS DE LA PERMANENCE D'ECOUTE, DE LA COMMISSION RESTREINTE ET DE LA CELLULE DE SIGNALEMENT

La permanence d'écoute a pour mission :

- De recueillir le signalement du déclarant par tout moyen en garantissant son anonymat et celui de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève,
- De transmettre l'information des droits du déclarant, des procédures et des suites possibles,
- De produire un rapport anonymisé présentant la situation, garantissant l'anonymat du déclarant et de la collectivité ou de l'établissement public dont il relève en vue de sa transmission à la cellule de signalement,
- De proposer, suite à la réunion de la cellule de signalement, à la signalant un entretien dans les locaux du CDG 59. L'objectif de cet entretien est d'informer le signalant de ses droits, des procédures et des suites possibles, et de l'orienter vers les structures extérieures en capacité de lui proposer un accompagnement psychologique et juridique.

La commission restreinte a pour mission :

- D'étudier tous les signalements afin d'identifier si ces derniers entrent dans le cadre du dispositif de signalement :
  - Si le signalement n'entre pas dans le champ d'application du dispositif, la commission restreinte s'assure de son orientation vers la structure ou le professionnel compétent,
  - Si le signalement relève du dispositif de signalement, la commission restreinte a alors deux options : soit elle étudie et traite directement le signalement, soit elle renvoie l'étude et le traitement du signalement devant la cellule de signalement.

La cellule de signalement a pour mission :

- D'échanger, de caractériser la situation (en conservant l'anonymat du signalant et de la collectivité ou de l'établissement public),
- D'identifier les structures extérieures compétentes pour les accompagner et les soutenir dans leur démarche,
- De préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation.

### ARTICLE 8 : LES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS

Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaires au traitement des faits signalés.

Avec le consentement du signalant, le CDG 59 informe l'employeur du signalement par le biais d'un rapport reprenant le signalement, les faits, les éléments communiqués par le signalant ainsi que des préconisations pour le traitement de la situation.

Le CDG 59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition des prestations complémentaires répondant aux préconisations :

- Le conseil en organisation

Le CDG 59 peut intervenir à la demande de la collectivité ou de l'établissement public aux tarifs fixés par délibération, sur tout ou partie de l'organisation des services, de l'aménagement du temps de travail, de mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines...

- Les services de prévention de la Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail

Afin de faire bénéficier aux agents des collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire, volontaire ou du socle commun d'un accompagnement psychologique et/ou social, la Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au travail propose des actions spécifiques réalisées par le psychologue et l'assistante sociale du CDG 59 aux tarifs fixés par délibération.

- L'enquête administrative

Afin de faire bénéficier aux collectivités du regard neutre d'un « tiers de confiance », le CDG 59 propose que l'enquête administrative soit menée par des intervenants du CDG 59 (un ACFI, un juriste statutaire) disposant des compétences nécessaires, selon un cadre et une méthodologie établie préalablement et garantissant leur indépendance, aux tarifs fixés par délibération.

- La médiation professionnelle

Le CDG 59 propose, pour les collectivités et établissements publics de réaliser un service de médiation professionnelle permettant l'introduction d'un tiers médiateur, de préférence extérieur à la collectivité, aux tarifs fixés par délibération.

## ARTICLE 9 : LES ENGAGEMENTS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement public s'engage :

- À désigner un « référent signalement » dont elle garantira l'impartialité et la neutralité. Ce référent sera le relais entre la collectivité ou l'établissement public et le CDG 59 dans le cadre de la mise en œuvre des mesures préconisées par le CDG 59 dans le traitement de la situation (conseil en organisation, enquête administrative...)

Dans le cadre de son obligation de mise en place de mesures de prévention des risques psychosociaux, l'employeur s'engage également :

- À proposer aux agents et aux élus de sa collectivité, les sensibilisations dispensées respectivement par le CNFPT et l'Association des Maires du Nord,

## Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

- À mettre en place des actions de prévention à destination des managers de sa collectivité ou de son établissement public.

### ARTICLE 10 : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES AGENTS

L'employeur public :

- Est tenu de garantir la santé et la sécurité des agents en application d'un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale, définies pour partie dans le code du travail. Les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé,
- Doit respecter les principes généraux de prévention de l'article L.4121 - 2 du code du travail et mettre en place des mesures comprenant des actions de prévention des risques psycho sociaux, d'information et de formation.
- Doit planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) (alinéa 7 de l'article L.4121-2 du code du travail),
- Procède à une information des agents placés sous son autorité.

### ARTICLE 11 : INFORMATION DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Dans le cadre du dispositif de signalement mutualisé, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

Les agents doivent être informés de l'existence du dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures mises en place et les modalités d'accès.

Le CDG 59 met à disposition des collectivités ou établissements publics signataires de la convention un kit de communication à l'attention de leurs agents.

### ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINANCIERES

La prestation socle proposée par le CDG 59 conformément à l'article 5 de la présente convention est une mission facultative comprise dans la cotisation additionnelle.

Les prestations complémentaires décrites à l'article 8 de la présente convention, répondant aux préconisations adressées par le CDG 59 sont facturées, lorsque l'employeur aura demandé à bénéficier de la ou des prestations aux tarifs en vigueur.

Les tarifs des prestations complémentaires évoluent en fonction des décisions du Conseil d'administration.

Toute modification des tarifs décidée par le Conseil d'administration du CDG 59 fera l'objet d'une information à la collectivité ou l'établissement public.

## ARTICLE 13 - DURÉE

La présente convention d'adhésion est conclue jusqu'au 31 décembre 2026. Elle prend effet à la signature des deux parties.

## ARTICLE 14 : CONFIDENTIALITÉ

Les membres du dispositif de signalement sont soumis aux obligations de confidentialité.

Le signalant devra donner son accord pour que les faits soient révélés à son employeur afin que celui-ci ou celle-ci puisse prendre les mesures de protection fonctionnelle, assurer le traitement des faits signalés.

## ARTICLE 15 - MODIFICATION

Toute modification de la présente convention fera l'objet d'un avenant écrit et signé par l'ensemble des parties.

En cas de modification de la présente convention, le CDG 59 notifie à la collectivité ou l'établissement public les changements à intervenir.

## ARTICLE 16 - RÉSILIATION

Hormis la résiliation à échéance, la présente convention pourra être résiliée :

- Par la collectivité ou l'établissement public signataire pour tout motif,
- En cas de manquement à l'une des obligations de la convention par l'une des parties, et après mise en demeure envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse dans un délai de 3 mois, l'autre partie peut mettre fin à la présente convention.

La résiliation est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet 3 mois à la date de réception du courrier recommandé.

En cas de résiliation, la collectivité ou l'établissement public informe, dans un délai d'un mois à compter de la décision de résiliation, les agents placés sous son autorité des conséquences de cette résiliation.

## ARTICLE 17 - RÈGLEMENT DES LITIGES

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

En cas d'échec des voies amiables, le règlement des litiges survenant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Lille dans le respect des délais de recours en vigueur.

# Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

Envoyé en préfecture le 14/01/2025  
Reçu en préfecture le 14/01/2025  
Publié le  
ID : 059-200036895-20241216-16122024\_B01-DE  


Le recours peut être formé par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

La présente convention est établie en 2 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties.

A HAZEBROUCK, le 18/12/2024

Michel DECOOL

Éric DURAND

Le Président du Territoire  
d'Energie Flandre,

Le Président du CDG 59,  
Maire de Mouvaux

## Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Territoire d'Energie Flandre

Utilisateur : PASTELL Plateforme

### Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	<b>16122024_B01</b>
Objet :	<b>Ressources Humaines : Adhésion au dispositif interne de signalement des atteintes à l'intégrité physique, des actes de violence, de harcèlement, de discrimination, d'agissements sexistes, de menaces ou tout autre acte d'intimidation du Cdg59</b>
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2024-12-16 00:00:00+01
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
Identifiant unique :	059-200036895-20241216-16122024_B01-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

### Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
<b>Enveloppe métier</b>	text/xml	1.2 Ko
Nom métier : 059-200036895-20241216-16122024_B01-DE-1-1_0.xml		
<b>Document principal (Délibération)</b>	application/pdf	346.2 Ko
Nom original : D_lib_N_12112024_B01_RH_adh_sion dispositif de signalement du CDG59_sign_e.pdf		
Nom métier :		
99_DE-059-200036895-20241216-16122024_B01-DE-1-1_1.pdf		
<b>Document principal (Délibération)</b>	application/pdf	226.5 Ko
Nom original : convention_signalement_affilie_sign_e.pdf		
Nom métier :		
99_DE-059-200036895-20241216-16122024_B01-DE-1-1_2.pdf		

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	14 janvier 2025 à 15h10min25s	Dépôt initial

En attente de transmission	14 janvier 2025 à 15h10min29s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	14 janvier 2025 à 15h10min30s	Transmis au MI
Acquittement reçu	14 janvier 2025 à 15h15min36s	Reçu par le MI le 2025-01-14

## BUREAU SYNDICAL DU 16 décembre 2024

### Délibération N° 16122024/B02

#### Ressources Humaines - Adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire du CDG59 pour la période du 01-01-25 au 31-12-28

Le 16 décembre 2024 à 18h, le Bureau du Territoire d'Energie Flandre, régulièrement convoqué, s'est réuni dans les locaux du TE Flandre, 30 rue Warein à Hazebrouck, sous la présidence de M. Michel DECOOL, Président du TE Flandre.

Date de la convocation : 10/12/2024

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 25

Présents : 18

Pouvoir : 0

Votants : 18

NOM	COMMUNE	FONCTION	PRESENT	POUVOIR	EXCUSE	ABSENT
DECOOL Michel	CAPPELLE-BROUCK	Président	X			
CLEENEWERCK Jean-Luc	REXPOEDE	1 <sup>er</sup> Vice-Président	X			
MAMETZ Danielle	BOESEGHEM	2 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
TURPIN Edmond	LA GORGUE	3 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VANPEENE Anne	WINNEZEELE	4 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
DELVA Hervé	HAZEBROUCK	5 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DELIASSUS Christian	LEDRINGHEM	6 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEBERT Jean-Luc	OUDEZEELE	7 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DUYCK Joël	MERVILLE	8 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
MEURILLON Franck	NIEPPE	9 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VERMERSCH Jérôme	HONDSCHOOTE	10 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
BOURNONVILLE Rodrigue	MORBECQUE	11 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
LAMIAUX Fabrice	HOLQUE	12 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEVILLEZ Arnaud	BAILLEUL	13 <sup>ème</sup> Vice-Président			X	
VANPOUILLE Laurent	BOLLEZEELE	14 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
SCHRICKE Jean-Luc	CAESTRE	Membre du Bureau	X			
WALBROU Dominique	LE DOULIEU	Membre du Bureau	X			
VANMAELE Danielle	MERCKEGHEM	Membre du Bureau			X	
DIEUSAERT Stéphane	OXELAERE	Membre du Bureau	X			
STAELEN Edith	STEENVOORDE	Membre du Bureau	X			
MAZIERES Mark	STEENWERCK	Membre du Bureau			X	
ROYAL Aurélien	GODEWAERSVELDE	Membre du Bureau			X	
PETITPREZ Sylvain	NEUF BERQUIN	Membre du Bureau	X			
LAUWERIE Patrice	WALLON CAPPEL	Membre du Bureau				X
RAMAUT Henri	EECKE	Membre du Bureau	X			

**Secrétaire de séance : M. Sylvain PETITPREZ**

**Délibération N° 16122024/B02 - Ressources Humaines  
Adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire du CDG59  
pour la période du 01-01-25 au 31-12-28**

**Exposé et proposition :**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les Centres de gestion pour le compte des collectivités et établissements territoriaux ;

Vu la délibération du conseil d'administration du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord du 29/06/2023 approuvant le lancement d'un contrat groupe d'assurance statutaire ;

Vu la délibération du Comité syndical du Territoire d'Energie Flandre en date du 31 juillet 2020, donnant délégation au Bureau pour les Ressources Humaines,

Considérant que la collectivité a mandaté le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord afin de négocier un ou plusieurs contrats d'assurance statutaire garantissant une partie des frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut des agents relevant de la CNRACL ;

Vu le résultat de la Commission d'Appel d'Offres du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord en date du 30 septembre 2024 ;

Considérant qu'à l'issue de la mise en concurrence, le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord a retenu comme prestataire CNP Assurances afin de couvrir les risques suivants :

- Décès
- Maternité/Paternité/Adoption
- Maladie ordinaire/Longue Maladie/Longue Durée
- Temps Partiel Thérapeutique
- CITIS
- Au taux de cotisation de 6.55 %
- La franchise retenue est une franchise de 30 jours consécutifs en maladie ordinaire
- La collectivité souhaite garantir les risques financiers découlant de l'indisponibilité des agents relevant du régime général et affiliés à l'Ircantec au taux de 1.10 %.

L'adhésion au contrat groupe est liée à la signature d'une convention de gestion permettant de définir les conditions dans lesquelles s'établissent et s'organisent les relations relatives à la gestion du contrat d'assurance statutaire souscrit par la collectivité.

Cette convention définit les interventions du CDG59 qui portent notamment sur :

- les tâches liées à la passation et à la gestion du marché public,
- le suivi de l'exécution du contrat,
- un rôle d'information et de conseil,
- un rôle d'assistance dans la gestion des demandes de prestations.

La collectivité participe aux frais d'intervention du CDG59 à raison de la masse salariale déclarée chaque année auprès du prestataire d'assurances. Cette participation est fixée à 6% de la prime acquittée et pourra être révisée chaque année par le conseil d'administration du CDG59.

Il est proposé au bureau syndical :

- D'adhérer au contrat groupe d'assurance statutaire du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,
- D'autoriser le Président à signer tous les documents relatifs au contrat d'assurance statutaire du CDG59,
- De signer la convention d'adhésion proposée par le CDG59.

#### Adoption :

La proposition est adoptée à l'unanimité.

***Fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus***

*La présente délibération est certifiée exécutoire en vertu de sa publication et de sa réception au contrôle de légalité.*

**Sylvain PETITPREZ**  
Secrétaire de séance

**Michel DECOOL**  
Président du Territoire d'Energie Flandre,

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lille, dans les deux mois qui suivent sa publication*

Signature numérique  
de MICHEL DECOOL  
Le 22/12/2024 à  
08:55:20 CET  
SI D ENERGIE DES  
COMMUNES DE  
FLANDRE

## Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Territoire d'Energie Flandre  
 Utilisateur : PASTELL Plateforme

### Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	<b>16122024_B02</b>
Objet :	<b>Ressources Humaines : Adhésion au contrat groupé d'assurance statutaire du Cdg59 pour la période du 01/01/2025 au 31/12/2028</b>
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2024-12-16 00:00:00+01
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
Identifiant unique :	059-200036895-20241216-16122024_B02-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

### Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
<b>Enveloppe métier</b>	text/xml	950 o
Nom métier : 059-200036895-20241216-16122024_B02-DE-1-1_0.xml		
<b>Document principal (Délibération)</b>	application/pdf	356.4 Ko
Nom original : D_lib N_12112024 B02_RH_Adh_sion contrat assurance statutaire CDG59_sign_e.pdf		
Nom métier : 99_DE-059-200036895-20241216-16122024_B02-DE-1-1_1.pdf		

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	23 décembre 2024 à 12h25min38s	Dépôt initial
En attente de transmission	23 décembre 2024 à 12h25min41s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	23 décembre 2024 à 17h49min04s	Transmis au MI
Acquittement reçu	23 décembre 2024 à 17h49min29s	Reçu par le MI le 2024-12-23

## BUREAU SYNDICAL DU 16 décembre 2024

### Délibération N° 16122024/B03

**Ressources Humaines - Signature d'une convention  
 d'adhésion au service mission d'intérim territorial du Centre  
 De Gestion de la fonction publique territorial du Nord pour la  
 mise à disposition d'agent**

Le 16 décembre 2024 à 18h, le Bureau du Territoire d'Energie Flandre, régulièrement convoqué, s'est réuni dans les locaux du TE Flandre, 30 rue Warein à Hazebrouck, sous la présidence de M. Michel DECOOL, Président du TE Flandre.

Date de la convocation : 10/12/2024

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 25

Présents : 18

Pouvoir : 0

Votants : 18

NOM	COMMUNE	FONCTION	PRESENT	POUVOIR	EXCUSE	ABSENT
DECOOL Michel	CAPPELLE-BROUCK	Président	X			
CLEENEWERCK Jean-Luc	REXPOEDE	1 <sup>er</sup> Vice-Président	X			
MAMETZ Danielle	BOESEGHEM	2 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
TURPIN Edmond	LA GORGUE	3 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VANPEENE Anne	WINNEZEELÉ	4 <sup>ème</sup> Vice-Présidente			X	
DELVA Hervé	HAZEBROUCK	5 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DELIASSUS Christian	LEDRINGHEM	6 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEBERT Jean-Luc	OUDZEELÉ	7 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DUYCK Joël	MERVILLE	8 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
MEURILLON Franck	NIEPPE	9 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
VERMERSCH Jérôme	HONDSCHOOTE	10 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
BOURNONVILLE Rodrigue	MORBECQUE	11 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
LAMIAUX Fabrice	HOLQUE	12 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
DEVILLEZ Arnaud	BAILLEUL	13 <sup>ème</sup> Vice-Président			X	
VANPOUILLE Laurent	BOLLEZEELÉ	14 <sup>ème</sup> Vice-Président	X			
SCHRICKÉ Jean-Luc	CAESTRE	Membre du Bureau	X			
WALBROU Dominique	LE DOULIEU	Membre du Bureau	X			
VANMAELE Danielle	MERCKEGHEM	Membre du Bureau			X	
DIEUSAERT Stéphane	OXELAERE	Membre du Bureau	X			
STAELEN Edith	STEENVOORDE	Membre du Bureau	X			
MAZIERES Mark	STEENWERCK	Membre du Bureau			X	
ROYAL Aurélien	GODEWAERSVELDE	Membre du Bureau			X	
PETITPREZ Sylvain	NEUF BERQUIN	Membre du Bureau	X			
LAUWERIE Patrice	WALLON CAPPEL	Membre du Bureau				X
RAMAUT Henri	EECKE	Membre du Bureau	X			

**Secrétaire de séance : M. Sylvain PETITPREZ**

**Délibération N°16122024/B03 - Ressources Humaines :**  
**Signature d'une convention d'adhésion au service**  
**mission d'intérim territorial du Centre De Gestion de la fonction**  
**publique territorial du Nord pour la mise à disposition d'agent**

**Exposé et proposition :**

Vu la délibération du Comité syndical du Territoire d'Energie Flandre en date du 31 juillet 2020, donnant délégation au Bureau pour les Ressources Humaines,

Monsieur le Président expose au Bureau Syndical

L'article L452-44 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que les Centres de gestion peuvent recruter des agents en vue de les mettre à disposition des collectivités et établissements territoriaux de leur ressort, pour assurer le remplacement des agents territoriaux momentanément indisponibles, effectuer des missions temporaires ou pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu.

Ces agents peuvent être mis à la disposition des collectivités affiliées et non affiliées à titre onéreux, conformément à l'article L452-30 du CGFP et par convention.

En outre la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, désigne les centres de gestion comme les principaux interlocuteurs des collectivités et établissements pour la mise à disposition de personnel intérimaire.

Pour assurer la continuité du service, Monsieur le Président propose d'adhérer aux services de la Mission d'intérim territorial mise en œuvre par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord et il présente la convention type à partir de laquelle les demandes de dispositions de personnel à titre onéreux pourront être adressées au CDG 59.

Le Bureau Syndical, après en avoir délibéré, décide d'adopter la présente délibération à l'unanimité, et

- émet un avis favorable de principe pour le recours au service de remplacement proposé par le CDG 59,
- approuve le projet de convention tel que présenté,
- autorise Monsieur le Président ou son représentant à signer cette convention avec Monsieur le Président du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord,
- autorise Monsieur le Président ou son représentant à faire appel, le cas échéant, aux services de mise à disposition de la Mission d'intérim territorial du CDG 59,
- dit que les dépenses nécessaires, liées à ces mises à dispositions de personnel par le CDG 59, seront autorisées après avoir été prévues au budget.

**Adoption :**

La proposition est adoptée à l'unanimité.

***Fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus***

*La présente délibération est certifiée exécutoire en vertu de sa publication et de sa réception au contrôle de légalité.*

**Sylvain PETITPREZ**  
Secrétaire de séance

**Michel DECOOL**  
Président du Territoire d'Energie Flandre,

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lille, dans les deux mois qui suivent leur publication*

Signature numérique  
de MICHEL DECOOL  
Le 22/12/2024 à  
08:48:27 CET  
SI D ENERGIE DES  
COMMUNES DE  
FLANDRE

## Convention d'adhésion aux missions optionnelles proposées aux collectivités et établissements affiliés au CDG 59 Mise à disposition de personnel contractuel

Entre le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du département du Nord dénommé « CDG 59 », dont le siège est situé 14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222- 59 013 Lille, représenté par Monsieur Éric DURAND, agissant en vertu de la délibération du Conseil d'administration n° 2022\_1561 en date du 15 décembre 2022.

Ci-après dénommé le CDG 59

Et

La collectivité / établissement public : [Territoire d'Energie Flandre](#)

Dont le siège est situé au : [Siège en Mairie D'Hazebrouck](#)

N° SIRET : [200 036 895 000 15](#)

Représenté(e) par : [Monsieur Michel DECOOL, son Président](#)

Habilité(e) par délibération de l'organe délibérant en date du : [31/07/2020](#)

Ci-après dénommé(e) la collectivité / l'établissement

## Dispositions générales

### Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de définir les conditions générales d'accès aux missions optionnelles déployées par le CDG 59 au profit des collectivités et établissements publics, définies notamment par les articles L452-40 à L452-48 du code général de la fonction publique.

### Article 2 : Qualification des intervenants

Le CDG 59 s'engage à mettre à disposition de la collectivité des agents experts d'un domaine, dotés d'une expérience adéquate et recevant une formation constante dans le domaine de la mission sollicitée.

Afin de garantir le bon déroulement de la mission, celle-ci bénéficie, en interne, de l'expertise et du savoir-faire des autres services du CDG 59.

### Article 3 : Limites et conditions d'exercice de la mission.

Le CDG 59 s'engage à conduire la mission confiée de manière indépendante, objective et neutre, dans le strict respect de la confidentialité et de la discréetion professionnelle.

Les professionnels du CDG 59 sont soumis à une obligation de secret professionnel. Ils doivent respecter les règles de déontologie qui leur sont propres telles qu'elles figurent dans les conditions générales d'exercice de leur profession.

### Article 4 : Responsabilités

L'action du CDG 59 consiste en un appui technique, un conseil et une assistance destinés à éclairer la collectivité qui reste seule compétente pour agir et décider des mesures à mettre en œuvre pour la gestion de son personnel.

Sans préjudice des dispositions spécifiques, le CDG 59 est titulaire des assurances permettant de garantir sa responsabilité à l'égard de la collectivité à l'occasion des dommages qui seraient causés par l'exécution des prestations.

### Article 5 : Durée et renouvellement

La présente convention entre en vigueur au plus tôt le 01 janvier 2023 et à compter de sa date de signature par les deux parties. Elle est conclue pour une durée de trois ans, prolongée jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

À défaut de dénonciation par l'une des parties, elle est renouvelée tacitement pour la même durée, dans la limite de deux renouvellements (3 ans renouvelable deux fois).

### Article 6 : Résiliation suspension

#### Article 6-1 : Résiliation à l'initiative de la collectivité

La présente convention peut être résiliée à l'initiative de la collectivité / l'établissement moyennant un préavis de 3 mois. La demande de résiliation est adressée au CDG 59 par lettre recommandée avec accusé de réception.

## Article 6.2 : Résiliation à l'initiative du CDG 59

Le CDG 59 peut résilier la présente convention pour les motifs suivants :

- motif d'intérêt général,
- non-respect de ses obligations par la collectivité,
- non-respect des règles de déontologie propres à chacun des acteurs,
- défaut de paiement.

Cette résiliation sera précédée d'une phase d'échanges et de dialogues entre les parties afin de trouver les solutions permettant de poursuivre leurs relations.

La résiliation prend effet à compter de la réception d'un courrier recommandé.

## Article 6-3 : Suspension de l'exécution de la mission

Le CDG 59 peut suspendre l'exécution de la mission dans l'hypothèse où la collectivité / l'établissement ne respecterait pas les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des agents en charge de la réalisation de la mission.

Le CDG 59 dépêchera son ACFI pour rechercher avec la collectivité, les solutions à mettre en œuvre.

## Article 7 : Évolution des conditions d'intervention

Les conditions d'intervention peuvent évoluer sur décision du Conseil d'administration du CDG 59 ou en cas d'évolution de la législation ou de la réglementation.

Toute modification fera l'objet d'une information à la collectivité / l'établissement public.

## Article 8 : Conditions de revalorisation

Les contributions et tarifs peuvent évoluer en fonction des décisions prises par le Conseil d'administration du CDG 59.

En cas de modification des tarifs, délibérée par le Conseil d'administration du CDG 59, la collectivité / l'établissement public dispose d'un délai de trois mois à compter de la connaissance de cette évolution tarifaire pour dénoncer la convention. À défaut elle / il est réputée accepter l'évolution tarifaire.

## Article 9 : Protection des données à caractère personnel

Le CDG 59 est tenu au respect des règles, européennes et françaises, applicables au traitement des données à caractère personnel éventuellement mis en œuvre aux fins de l'exécution du marché. À ce titre, toute transmission de données à des tiers, y compris au bénéfice d'entités établies hors de l'Union européenne, qui ne serait pas strictement conforme à la réglementation en vigueur est formellement prohibée.

## Article 10 : Difficultés d'application et litiges

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre le CDG 59 et un·e responsable de la collectivité / l'établissement afin d'essayer de trouver un accord.

Tous les litiges pouvant résulter de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Lille.

## Dispositions particulières

### Article 11 : Le cadre général d'intervention du CDG 59

Sur demande des collectivités et établissements, les centres de gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour :

- remplacer des agents territoriaux·ales momentanément indisponibles,
- effectuer des missions temporaires,
- pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu,
- effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Chaque demande de mise à disposition sera obligatoirement formulée à l'aide d'une fiche spécifique « demande de mise à disposition » qui précise le poste à pourvoir, le motif de la demande, la date de début et de fin de la mission, le lieu précis de l'emploi, le profil du poste précisant notamment les caractéristiques particulières du poste de travail, l'équipement de protection individuelle de l'agent et la surveillance médicale prévus, le grade de l'agent, la durée hebdomadaire, les horaires journaliers et éventuellement le nom de l'agent contractuel déjà retenu.

Un devis est fourni par le CDG 59, à la demande de la collectivité ou de l'établissement.

### Article 12 : Conditions de mise à disposition

#### Article 12-1 : Fonctions confiées à l'agent - Durée du travail

La personne mise à disposition exercera les fonctions afférentes à l'emploi désigné auprès du service concerné de la collectivité ou de l'établissement.

Son travail sera organisé selon les modalités précisées par l'autorité territoriale (horaires, lieu de travail, contraintes horaires, etc.) ou son représentant au sein de la collectivité ou de l'établissement bénéficiaire.

Dans le cas où la durée hebdomadaire de service est inférieure ou égale à 5 heures, le service de l'agent devra se dérouler sur une seule et même journée de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé à cette règle moyennant l'accord du Président du CDG 59 ou de son représentant.

Un agent à temps complet effectuera 35 heures par semaine selon la durée hebdomadaire légale du travail. Tout dépassement de cet horaire sera régularisé avant le terme du contrat afin d'arriver à une durée moyenne de 35 heures par semaine. À défaut, les heures supplémentaires effectuées par l'agent seront remboursées par la collectivité ou à l'établissement d'accueil.

#### Article 12-2 : Période d'essai

L'agent contractuel recruté est soumis à une période d'essai pour toute mise à disposition dans une nouvelle collectivité ou dans un nouveau poste, afin d'évaluer ses compétences dans son travail et pour lui permettre d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour par semaine de durée de contrat dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an,
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans,

- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

#### Article 12-3 : Hygiène et sécurité

L'agent contractuel est soumis à la visite médicale d'aptitude à l'emploi auprès d'un médecin agréé préalablement à la prise de poste.

La collectivité ou l'établissement d'accueil s'engage à fournir à l'agent·e mis·e à disposition du matériel et des accessoires de protection (combinaisons et chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, écran facial, vêtements réfléchissants, etc.) répondant aux normes de sécurité en vigueur. Le représentant de la collectivité ou de l'établissement est tenu de mettre en œuvre, sous sa responsabilité, les règles d'hygiène et de sécurité applicables à l'agent·e mis·e à disposition et d'en assurer le respect. Le CDG 59 est dégagé de toute responsabilité en cas d'inobservation de ces règles.

#### Article 12-4 : Déplacements professionnels

Si l'agent est dans l'obligation d'utiliser son véhicule personnel pour un déplacement professionnel et afin d'être assuré durant ce déplacement, il doit nécessairement demander un ordre de mission au CDG 59 avant ce déplacement en fournissant un justificatif. En aucun cas ce déplacement ne pourra être effectué sans l'accord du CDG 59.

Il devra alors fournir : l'attestation de l'assureur du véhicule (assurance pour les déplacements professionnels) et la copie de la carte grise du véhicule.

Les frais occasionnés par ce déplacement professionnel sont indemnisés selon les barèmes fixés par le décret du 19 juillet 2001. Un état de frais sera transmis à l'intéressé avec copie de l'ordre de mission établi. Cet état de frais doit être retourné complété et signé aussitôt la mission terminée.

La collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse l'intégralité de ces frais.

#### Article 12-5 : Conditions de rémunération

Le CDG 59 assure pour sa part, la gestion administrative de l'agent mis à disposition et lui verse sa rémunération, sur attestation du service fait.

- Pour une mise à disposition **commencée avant le 5** du mois en cours, le règlement de l'agent contractuel se fera avant la fin du mois considéré.
- Pour les demandes de mise à disposition, d'une durée minimum de 5 jours et **commencée après le 5** du mois en cours, le règlement de l'agent contractuel pourra se faire, sous forme d'acompte, à la fin du mois considéré. Le reste des sommes à devoir lui sera versé en fin de mois suivant.

L'agent contractuel sera rémunéré sur la base de l'indice du grade correspondant, et spécifié tout particulièrement par la Commune / l'Établissement, et il percevra un régime indemnitaire selon la catégorie d'emploi. Il percevra le cas échéant l'indemnité de résidence (I.R.) et/ou le supplément familial de traitement (S.F.T.) sur présentation de justificatifs.

## Article 12-6 : Rapport d'activité - discipline

La collectivité ou l'établissement transmet au CDG 59, à l'issue de la mission pour un contrat de moins d'un mois ou à la fin de chaque mois pour un contrat plus long, un état détaillé, visé par l'agent et le représentant de la collectivité ou de l'établissement, indiquant précisément la nature des activités de l'agent (jours travaillés, stages, absences, congés, etc.) et la qualité du travail effectué.

En cas de problème disciplinaire, le CDG 59 est immédiatement informé par la collectivité ou l'établissement d'accueil, au moyen d'un rapport précis et écrit.

Le CDG 59 en tant qu'employeur détient seul le pouvoir disciplinaire.

## Article 12-7 : Régime des congés

### Les congés annuels :

Les congés légaux, fixés à 25 jours par an, sont à prendre en accord avec la collectivité ou l'établissement durant la période du contrat ou à défaut indemnisés en fin de mission, en application de l'article 5 du décret 88-145.

### Les congés exceptionnels :

La collectivité ou l'établissement d'accueil peut accorder des congés liés à des événements familiaux ou des événements de la vie courante, ou pour des motifs civiques.

### Les congés maladie :

Les dépenses afférentes aux journées d'absence pour congés de maladie sont prises en charge par le CDG 59. À ce titre, l'original de l'arrêt maladie devra parvenir au CDG 59 dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans les 48 heures qui suivent l'absence de l'agent en question.

## Article 12-8 : Renouvellement du contrat

Chaque remplacement pourra être prolongé sur demande expresse du représentant de la collectivité ou de l'établissement d'accueil auprès CDG 59 :

- 15 jours précédant le terme de l'engagement pour un agent recruté pour une durée inférieure à six mois
- 40 jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans
- 70 jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

**Le CDG 59, en l'absence de décision de la collectivité ou de l'établissement, signifiera à l'agent concerné la fin de son contrat.**

## Article 13 : Conditions financières

### Article 13-1 : Conditions tarifaires

La collectivité ou l'établissement rembourse au CDG 59 le montant du traitement, le régime indemnitaire, les charges patronales, les frais d'assurance du personnel et les frais de transports faisant l'objet d'une participation employeur.

Ce remboursement est majoré d'une participation aux frais de gestion supportés par le CDG 59, à savoir : 20 % du traitement brut, du régime indemnitaire et des charges de toute nature.

Ces éléments peuvent évoluer à l'occasion de la modification de la valeur du point, des taux de cotisations sociales ou d'assurance due à un changement législatif, réglementaire ou contractuel.

Les dépenses afférentes aux journées d'absence pour congés de maladie sont prises en charge par le CDG 59. Une déduction de 1/30ème du traitement de l'agent et des charges par journée non travaillée sera appliquée sur le relevé de participation financière adressé à la collectivité ou l'établissement à l'issue de la mise à disposition et sur la base des justificatifs d'absence produits par l'agent.

#### Article 13-2 : Condition de facturation

Le remboursement des personnels et frais engagés pour leur mise à disposition s'effectuera sur présentation d'un relevé de participation financière périodique et d'un titre de recettes établis par le CDG 59.

Dans l'hypothèse où la mission se déroulerait sur plusieurs exercices, le CDG 59 facturera annuellement les éléments de missions réalisés.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera payé à :

Monsieur le Trésorier Payeur Général  
72/80 rue Saint-Sauveur  
59016 LILLE CÉDEX

Pour la Collectivité / l'Établissement adhérent(e) :

Fait à ..... [Hazebrouck](#)

Le [16/12/2024](#) .....

Le [Président du Territoire d'Energie Flandre](#)  
(qualité du représentant de la collectivité / l'établissement)

Pour le CdG59

Fait à Lille

Le .....

Le Président

[Michel DECOOL](#)  
Cachet et signature

Éric DURAND  
Maire de MOUVAUX

## Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Territoire d'Energie Flandre

Utilisateur : PASTELL Plateforme

### Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	<b>16122024_B03</b>
Objet :	<b>Ressources Humaines : Signature d'une convention d'adhésion au service mission d'intérim territorial du CdG59 pour la mise à disposition d'agent</b>
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2024-12-16 00:00:00+01
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.4 - Autres catégories de personnels
Identifiant unique :	059-200036895-20241216-16122024_B03-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

### Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
<b>Enveloppe métier</b>	text/xml	1.1 Ko
Nom métier : 059-200036895-20241216-16122024_B03-DE-1-1_0.xml		
<b>Document principal (Délibération)</b>	application/pdf	320.6 Ko
Nom original : D_lib N_16122024_B03_RH_adh_sion_mission_d_intrim_du_CDG59_sign_e.pdf		
Nom métier :		
99_DE-059-200036895-20241216-16122024_B03-DE-1-1_1.pdf		
<b>Document principal (Délibération)</b>	application/pdf	337.5 Ko
Nom original : Convention_mission_interim.pdf		
Nom métier :		
99_DE-059-200036895-20241216-16122024_B03-DE-1-1_2.pdf		

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
Posté	23 décembre 2024 à 12h31min25s	Dépôt initial
En attente de transmission	23 décembre 2024 à 12h31min38s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	23 décembre 2024 à 17h56min17s	Transmis au MI

