



Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Aunelle et de l'Hogneau

Comité Syndical 07 octobre 2025

PROCES VERBAL

Les membres du Comité Syndical se sont réunis le 07 octobre deux mille vingt-cinq, à dix-huit heures trente, en mairie de QUIEVRECHAIN – 1, Place Roger Salengro– 59920 QUIEVRECHAIN sous la présidence de Monsieur Pierre GRINER, à la suite de la convocation affichée et transmise le 30 septembre courant, conformément à l'article L 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

PRESENTS : 08

MM. ADAM Pascal – GARY Nicolas
M. GRINER Pierre – MME COQUELET Camille – M MOREAU Jean-Marc
M. DUBOIS Alain
M. LEROY Laurent – MME GODIN Nicole

EXCUSES : 06

MM. GOLINVAL Philippe – WALLOT Geoffrey
MM. LUSZCZ Richard – PETIT Loïc
MM. DUBRULLE José – LEFEBVRE Rémy

Secrétaire de séance : M. ADAM Pascal

1 – Ratification des décisions prises dans le cadre de la délégation d'attribution du Président

1.1 - Avenant au contrat de fourniture et d'acheminement de gaz et d'électricité.

Considérant que L'Aqua-Centre de l'Aunelle, établissement aquatique ouvert au public, relève de la compétence du SIVAH au titre des équipements sportifs ; que le SIVAH pour cet établissement a conclu un marché public pour la fourniture et l'acheminement du gaz et de l'électricité avec la Société DALKIA sise 204, rue Sadi CARNOT – 59350 SAINT ANDRE LEZ LILLE du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2027 ;

Considérant qu'un avenant n°1 a été rédigé pour une facturation révisable sur la partie élection « E/Eo » ;

Considérant qu'un avenant n°2 a été rédigé pour proposer une tarification fixe sur la fourniture d'électricité ;

Considérant qu'il y a lieu de rédiger un avenant n°3 pour l'ajustement de la facturation sur la redevance P1 Gaz et P1 Electricité, à compter du 1^{er} janvier 2026 ;

Un avenant N°3 pour le marché public pour la fourniture et l'acheminement du gaz et de l'électricité a été conclu, avec la Société DALKIA sise 204, rue Sadi CARNOT – 59350 SAINT ANDRE LEZ LILLE et représenté par Monsieur Emilien DUSART, Directeur Adjoint de Centre Opérationnel.

A compter du 1^{er} janvier 2026, il a été convenu d'appliquer jusqu'à l'issue du marché au 30 juin 2027, une facturation mensuelle à échéance sur les consommations réelles, sur la redevance P1 gaz et P1 électricité.

2 – Approbation du Procès-Verbal 16 juin 2025

Le procès-verbal a été adopté à l'unanimité des présents.

3 - RIFSEEP au 01-10-2025

Par délibération en date des 22 mars 2018, 2 Juillet 2019, 23 Novembre 2022 et 20 Décembre 2023, le nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP, attribué aux salariés de la fonction publique territoriale, avait été voté et amendé.

Le SIVAH a demandé l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord afin de modifier le régime spécifique de l'IFSE, ceci ainsi afin de pouvoir valoriser les fonctions de maître d'apprentissage exercées par les ETAPS.

Lors de sa séance en date du 29/09/2025, le Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Nord a émis un avis favorable.

Monsieur le Président rappelle :

Que le régime indemnitaire appelé « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) a vocation à s'appliquer au sein de toutes les collectivités et de leur groupement, afin de valoriser l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement (IFSE).

A cela, s'ajoute un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors d'une période d'exécution.

Ce nouveau régime indemnitaire, bipartite, se substitue aux régimes institués antérieurement.

Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Article 1 : IFSE

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé, d'une part, sur l'appartenance à un groupe de fonctions et, d'autre part, sur l'appréciation de l'expérience professionnelle et de son évolution.

Article 2 : Bénéficiaires : L'IFSE est attribuée aux personnes suivantes :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents qui bénéficient de l'IFSE.

Cependant, il est à noter que les agents recrutés sur la base de l'article 3-3-1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Les cadres d'emplois concernés au sein du syndicat sont renseignés dans l'annexe numéro 1 présentée sous la forme de tableau.

Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle

En effet, l'attribution de l'indemnité résulte de deux conditions.

La première est relative à l'appartenance à un groupe, en fonction du corps d'emplois auquel appartient l'agent et de la prépondérance d'un des critères professionnels faisant office d'indicateurs (3-1).

La seconde est le niveau d'expérience professionnelle, et son évolution (3-2)

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions et également des niveaux d'expérience professionnelle auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximums annuels.

3-1 Groupes de fonction et critères professionnels

Dans son premier versant, la reconnaissance indemnitaire est axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions, au vu de l'application ou de la prépondérance d'un des 3 critères professionnels ou indicateurs suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de conception ou de pilotage
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Les critères - indicateurs utilisés pour répartir les postes au sein de groupes de fonction sont :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Capacité à proagir • Conduite de changement 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau de connaissance • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers et projets • Diversité des domaines de compétence 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations internes et/ou externes • Confidentialité • Fonctions de régisseur • Responsabilité matérielle • Responsabilité financière • Valeur du matériel utilisé • Risques d'accident, de maladie pro-fessionnelle • Tension mentale, nerveuse • Vigilance • Risques d'accidents

Pour chaque corps d'emplois, des groupes de fonctions sont définis.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, chaque groupe 1 est réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

Dans un même corps d'emplois, les postes sont classés dans des groupes selon l'un des trois critères fonctionnels précédemment décrits ou de la prépondérance de l'un d'entre eux.

Pour chaque groupe, des montants indemnitaires maximum annuels sont fixés.

Néanmoins, selon les sujétions, les circonstances objectivement différentes (exemple : régisseurs, dépassements réguliers de cycles de travail, mission spécifique ...), ces montants peuvent être modulés au sein d'un même groupe.

La composition des groupes, et les plafonds indemnitaires locaux, sont respectivement renseignés dans les trois premières colonnes de l'annexe 1.

3-2 Appréciation de l'expérience professionnelle et de son évolution

Dans son second versant, la reconnaissance indemnitaire est axée sur l'appréciation du niveau d'expérience professionnelle et son évolution.

On entend sous le terme « l'expérience professionnelle », la connaissance acquise par la pratique.

Le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, s'approprie de plus en plus sa situation de travail.

Elle n'est pas en lien avec :

- L'échelon ou le grade atteint
- La valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Quant au terme « de son évolution », il s'agit de l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir-faire faire, savoir être) et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

L'expérience professionnelle sera appréciée selon les acquis théoriques et pratiques détenus par l'agent, selon le contenu de sa fiche de poste (En comparaison avec la fiche métier de référence ou un extrait du référentiel de compétence), ainsi que selon le parcours de formation et ses réalisations précédentes. Dans le sens croissant, elle est initiale, confirmée, maîtrisée, experte.

Article 4 : Réexamen

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager le partage de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction ;
- En cas de mobilité vers un poste au sein du même groupe de fonction ;
- A minima une révision périodique tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances)

Article 5 : Attribution individuelle

Selon l'appartenance au groupe et l'appréciation de l'expérience professionnelle ou son évolution, le Président fixera par arrêté le montant individuel sans jamais dépasser la limite des montants maximums locaux définis dans l'annexe numéro 1.

Seconde partie : Le CIA

Article 6 : Définition et application

Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des plafonds locaux dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente, appliqués lors de l'entretien professionnel en utilisant la fiche d'évaluation. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une période (Une ou plusieurs années) à l'autre. Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal selon les critères définis et leur application individuelle.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

Nombre de points sur 40 maximum	Pourcentage du C.I.A.
34 à 40 points	100 % du plafond local
26 à 33 points	75 % du plafond local
18 à 25 points	50 % du plafond local
10 à 17 points	25 % du plafond local
0 à 9 points	0 % du plafond local

Les critères d'évaluation définis pour l'entretien professionnel sont :

Agent de Catégorie B groupe 3 et de Catégorie C groupes 1, 2 et 3

- Gestion du temps 10 points
- Connaissances des savoir-faire techniques 6 points
- Souci d'efficacité et de résultat 6 points
- Capacité à travailler en équipe 6 points
- Relation avec le public 6 points
- Adaptabilité et disponibilité 6 points

Agent de Catégorie A groupes 1 et 2, Agent de Catégorie B groupes 1 et 2

- Gestion du temps 10 points
- Animer une équipe 6 points
- Structurer l'activité 6 points
- Superviser et contrôler 6 points
- Adaptabilité et résolution de problème 6 points
- Gestion des ressources 6 points

Bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État, le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) aux :

- aux agents stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents qui bénéficieront de l'IFSE.

Cependant, il est à noter que les agents recrutés sur la base de l'article 3-

3-1° de la loi n°84-53 du 26/01/1984 (absence de cadre d'emplois) ne peuvent percevoir de régime indemnitaire, leur emploi n'étant pas référencé à un grade de la fonction publique territoriale.

Modalités de versement :

Lors d'une année d'application, le C.I.A est versé en deux fractions en année N selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel réalisé en N-1.

Des montants ont été arrêtés par l'employeur public en deçà des plafonds réglementaires. Ils sont renseignés dans la colonne 6 de l'annexe 1 présentée sous la forme de tableau.

Article 7 : Attribution individuelle :

Le Président fixera par arrêté le montant individuel dans la limite des plafonds locaux maximums définis dans l'annexe 1, selon l'appartenance au groupe, les critères adoptés, l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Troisième partie : Dispositions communes

Article 8 : Versement

L'IFSE sera versée mensuellement.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.
Lors d'une année d'application, le C.I.A sera versé en deux fractions.

Article 9 : Cumul : Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective)
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité compensatrice, indemnité différentielle, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS ;
- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jurys de concours) ;
- La prime spéciale d'installation ;
- L'indemnité de changement de résidence ;

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des Préfectures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ;
- La prime de fonctions informatiques et l'indemnité horaire pour traitement de l'information ;
- L'indemnité de sujétions spéciales (ex : pour les conservateurs territoriaux du patrimoine) ;
- L'indemnité scientifique (ex : pour les conservateurs territoriaux du patrimoine) ;

Article 10 : Les modalités de maintien ou de suppression.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 Août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congés de maladie ordinaire (y compris accident de service), le R.I.F.S.E.E.P. suivra le sort du traitement.
- Pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences : le régime indemnitaire sera maintenu intégralement ;
- En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du R.I.F.S.E.E.P. sera suspendu.

Enfin, toute absence irrégulière donne lieu à l'application de la règle du service fait (article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire et article 87 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

La diminution ou la suppression du régime indemnitaire va concerner uniquement les primes ou indemnités liées à l'accomplissement d'un service et à l'effectivité du service fait.

Sont donc exclues, les primes ou indemnités relevant d'un régime particulier de modulation.

Article 11 : Continuité de la Clause de Sauvegarde :

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur prévu par cet article ne semble pas s'imposer à la fonction publique territoriale.

Toutefois, en vertu de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour la fixation de l'I.F.S.E, le syndicat maintient, dans un premier temps, jusqu'à l'avènement du 31 décembre 2024, le montant indemnitaire dont les agents bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures. Dans un second temps, le syndicat procédera au minimum à une révision périodique tous les 3 ans, sans préjudice des dispositions relatives à la révision.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **d'ADOPTER** la délibération modificative du régime indemnitaire, qui a été préalablement soumise au CST le 29/09/2025.

La présente délibération modificative entrera en vigueur le 1^{er} Octobre 2025

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

4 - DECISION BUDGETAIRE MODIFICATIVE 02-2025

Dès lors que la valeur probable de recouvrement d'une créance devient inférieure à sa valeur nette comptable, il est obligatoire de constituer une provision.

Le SGC nous a, dans ce cadre, demandé de créer une provision relative à des créances antérieures à 2022.

Afin de pouvoir faire droit à cette requête, il est nécessaire de prévoir des crédits au 6817 (Dépenses).

De la même manière, conformément aux dispositions des articles L 2321-2 et R 2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, et au cadre applicable à la comptabilité publique (instruction budgétaire et comptable M57), il convient de constituer une provision comptable dans les écritures de la collectivité, pour faire face au litige opposant le SIVAH au Cabinet AVALONE ARCHITECTE, au sujet de la rémunération de ce dernier pour le chantier de rénovation de l'Aqua Centre de l'Aunelle, qui s'est achevé en 2023.

Le montant provisionné en 2025 correspondra à la moitié de la demande formulée par AVALONE ARCHITECTE dans le cadre du litige pendant devant le Tribunal Administratif de LILLE (instruction close depuis le 30 Juin 2025), l'autre moitié étant à programmer en 2026, en fonction de l'évolution de l'instance devant les juridictions administratives.

Pour mettre en œuvre comptablement cette provision, il y a lieu de prévoir des crédits au 6815.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical, sachant que les provisions sont par essence des écritures semi-budgétaires

- **APPROUVE** la Décision Modificative Budgétaire N° 02-2025 dont le détail est joint ci-après :
- D 6817 : + 164,88 €
- D 6815 : +31 500,00 €
- D 657381 : - 31 664,88 €

5 - ADHESION A LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

Monsieur Pierre GRINER étant Vice-Président du Centre de Gestion ne participe pas au vote.

Monsieur Alain DUBOIS, Vice-Président, expose aux membres du Conseil Syndical que la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire entérine le dispositif expérimental de Médiation Préalable Obligatoire (MPO) en insérant un article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984 et en modifiant les articles L 213-11 à L 213-14 du Code de Justice Administrative (CJA).

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 définit les catégories de décisions pouvant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire et fixe les règles relatives à l'organisation de cette médiation préalable obligatoire.

Les recours contentieux formés par les agents publics civils à l'encontre des décisions administratives suivantes sont ainsi précédés d'une médiation préalable obligatoire :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;

2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et 15, 17, 18 et 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;

4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 13-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;

7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

Dans la fonction publique territoriale, la médiation préalable obligatoire est confiée aux centres de gestion.

En application de l'article L. 213-12 du Code de Justice Administrative, « Lorsque la médiation constitue un préalable obligatoire au recours contentieux, son coût est supporté exclusivement par l'administration qui a pris la décision attaquée. »

Cette prestation est fixée par le Cdg59 dans les conditions suivantes :

- Frais de traitement administratif du dossier : 50 euros. Ces frais incluent l'examen de la recevabilité de la demande, la désignation des médiateur-es en charge de la médiation, les prises de contact avec les parties à la médiation et les démarches en vue de l'obtention de l'accord des parties pour s'engager dans un processus de médiation.

- Forfait Médiation : 400 euros. Les frais de traitement de dossier seront inclus dans le forfait médiation en cas de médiation engagée.

- Une médiation dure en moyenne 5 à 7 heures. Au-delà de 7 heures de médiation, un supplément de 50 euros par heure supplémentaire sera appliqué.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **D'ADHERER** à la Médiation Préalable Obligatoire ;
- **DE CONCLURE** la convention qui figure en annexe de la présente délibération ;
- **D'AUTORISER** Monsieur Alain DUBOIS, Vice-Président, à signer cette convention ;

6 - ADHESION A LA REALISATION D'ENQUETES ADMINISTRATIVES

Monsieur Pierre GRINER étant Vice-Président du Centre de Gestion ne participe pas au vote.

Monsieur Alain DUBOIS, Vice-Président, expose aux membres du comité syndical que le centre de gestion du Nord, au titre de ses compétences optionnelles, propose la réalisation d'enquêtes administrative dans le cadre de signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

L'enquête administrative vise à établir la matérialité des faits et à dresser un rapport d'enquête devant permettre de faciliter la prise de décision de l'autorité territoriale face à de tels agissements.

Il est donc proposé aux membres du comité syndicat de permettre l'adhésion du SIVAH à cette compétence optionnelle "réalisation d'enquêtes administratives » du CDG59.

Après discussion et échange d'observations, le Comité Syndical décide :

- **D'ADHERER** à la compétence optionnelle « réalisation d'enquêtes administratives » du CDG59 ;
- **DE CONCLURE** la convention qui figure en annexe de la présente délibération ;
- **D'AUTORISER** Monsieur Alain DUBOIS, Vice-Président, à signer cette convention ;

Le Président,
Pierre GRINER




The image shows a blue ink signature of Pierre Griner over a circular official stamp. The stamp contains the text: 'Syndicat Intercommunal Vallée Aunelle Hogneau', 'SIVAH', 'Syndicat Intercommunal Vallée Aunelle Hogneau', and '117, Rue Jean Mermoz - 59920 QUIEVRECHAIN'.

L'ordre du jour est épuisé.

Le Secrétaire de Séance

Pascal ADAM



The image shows a blue ink signature of Pascal Adam over the text 'Pascal ADAM'.