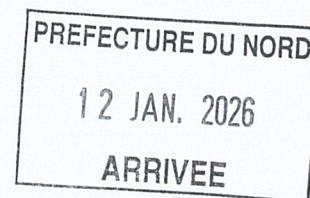


SIVU de Mutualisation de la Restauration Collective (SIMReC)



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

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
BEHARELLE Pierre	X			DASSONVILLE Vanessa			
HIROUX Audrey	X			GAYOU Bérangère			
DEGARDIN Sébastien	X			LECONTE Bernard			
LE CLAIRE Yannick	X			THEETEN Delphine			
VOITURIEZ Anne	X			MARTEL Brigitte			
MAERTENS Christophe	X			WALLYN Jean- Jacques			
MONTIGNIES Matthieu	X			NEELZ Christiane			
BALDEYROU Brigitte	X			ROUSSEL Dominique			

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

Monsieur MONTIGNIES est désigné secrétaire de séance.

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^{er} 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^{er} 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^{er} Janvier 2026. Cf l'annexe.

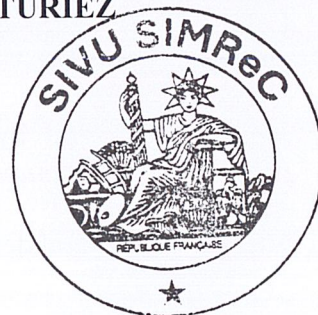
VOTE : Unanimité

Le Secrétaire de séance

Matthieu MONTIGNIES

Le président de séance

Anne VOITURIEZ



SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE MUTUALISATION DE LA RESTAURATION COLLECTIVE (S.I.M.R.E.C) HAUBOURDIN-LOOS

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

LA STRATEGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

L'article 18 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires stipule que la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines formalise ainsi la politique RH de la collectivité.

L'objectif est de définir prioritairement dans ce document les conditions d'accès à l'avancement de grade et à la promotion interne du personnel qui intégrera à compter du 1^{er} Janvier 2026 le Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective des villes de LOOS et d'HAUBOURDIN.

SOMMAIRE

I) L'AVANCEMENT DE GRADE

1) Les Commentaires à mettre en avant :

2) La stratégie pluriannuelle mise en place :

II) LA PROMOTION INTERNE

1) Les Commentaires à mettre en avant :

2) La stratégie pluriannuelle mise en place :

I) L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier définit les conditions requises.

Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours, soit de la promotion interne.

L'avancement de grade est donc lié à plusieurs conditions :

1. Conditions à remplir par le fonctionnaire

Ancienneté :

Les statuts particuliers énoncent les conditions minimales d'ancienneté à remplir.

Services effectifs :

La détermination des services effectifs commence à la date de nomination dans le cadre d'emplois.

Sont assimilés à des services effectifs :

- les services reportés dans le grade de titularisation pour les agents contractuels ayant bénéficié des mesures de titularisation directe,
- les services accomplis dans l'ancien emploi, pour les fonctionnaires intégrés lors de la mise en place des cadres d'emplois,
- les services pris en compte dans le nouveau grade lors du reclassement pour inaptitude physique,
- la période normale de stage,
- le congé parental (dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes),
- Lorsque le statut particulier prévoit la position de détachement, les services accomplis en position de détachement et les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont considérés comme des services effectifs lorsque le détachement est suivi d'une intégration.
- Lorsque le statut particulier prévoit que les fonctionnaires en détachement dans un cadre d'emplois territorial concourent pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du cadre d'emplois, les services accomplis en position de détachement et les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont considérés comme des services effectifs.

Sont à exclure des services effectifs :

- les périodes de hors cadre, de disponibilité, de service national,
- la période de prorogation de stage, d'exclusion temporaire de fonctions.

Examen professionnel :

Certains avancements de grade sont subordonnés à la réussite à un examen professionnel. Sauf dispositions contraires dans le statut particulier, les candidats peuvent subir les épreuves au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les autres conditions d'inscription au tableau d'avancement.

2. Limites statutaires de création de certains grades d'avancement :

- Dans certains statuts particuliers, un seuil démographique limite les possibilités de création du grade (ex. : attaché hors classe, attaché principal, ingénieur principal, ingénieur hors classe, ...).
- Dans d'autres statuts particuliers, il existe une limite de création du grade en fonction de la taille du service.

1) Les Commentaires à mettre en avant :

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

L'avancement de grade a pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents au sein de la collectivité et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.

L'assemblée délibérante après avis du comité social territorial doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement. L'organe délibérant du syndicat intercommunal de mutualisation de la restauration collective fixe ce taux de promotion à 100%.

2) La stratégie pluriannuelle mise en place :

La procédure d'avancement de grade s'effectuera par l'élaboration d'un tableau annuel dans le respect des conditions fixées par le statut particulier et il sera proposé un ordre de priorité. Ce tableau d'avancement ne sera pas constitué de tous les agents remplissant les conditions d'accès au grade supérieur mais seront inscrits les agents qui feront l'objet :

- D'une proposition d'avancement de grade du responsable hiérarchique,
- D'une demande identifiée et motivée dans la fiche d'entretien annuel,
- D'une validation du tableau d'avancement par le comité de direction au regard des critères mis en place au sein de la collectivité selon la catégorie d'avancement :

→ Avancement de grade en Catégorie C

Les critères retenus seront les suivants :

- De nommer au grade supérieur tout agent de catégorie C qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,
- De permettre l'avancement au grade supérieur les agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir. L'évaluation professionnelle sera prise en compte sur 3 ans, en fonction des missions occupées en particulier en matière de coordination et/ou d'encadrement
- De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 3 dernières années,
- D'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade, ou entre une promotion interne et un avancement de grade,
- Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

➔ **Avancement de grade en Catégorie B**

Les critères retenus seront les suivants :

- De nommer les agents sur le 1^{er} grade d'avancement au regard d'une manière de servir satisfaisante sur 3 ans,
- De nommer sur le grade terminal du cadre d'emplois les agents en responsabilité d'encadrement ou de coordination (équipe, section ou service) ;
- De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans les 3 dernières années,
- D'instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.
- Un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste ;
- Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

➔ **Avancement de grade en Catégorie A**

Les critères retenus seront les suivants :

- Nommer sur le 1^{er} grade d'avancement les agents qui exercent les fonctions de responsable de service ou qui ont la responsabilité d'une mission ou d'un projet stratégique confié par la Direction générale ;
 - Nommer sur le dernier grade les agents qui exercent des fonctions de Directeur,
 - De ne pas permettre un avancement de grade pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année ou dans les 3 dernières années ;
 - Instaurer un délai minimum de deux ans entre deux avancements de grade ou entre une promotion interne et un avancement de grade.
-
- Un agent ayant réussi l'examen professionnel et ne remplissant pas un critère ci-dessus devra bénéficier dans les deux ans d'une proposition de l'autorité territoriale adaptée à ses compétences lui permettant de le remplir et d'être nommé. A défaut de proposition dans ce délai, il pourra être nommé sur son poste ;
 - Les agents partant à la retraite dans les deux ans pourront être nommés.

La décision définitive de nomination interviendra dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement et en fonction de l'organisation et des besoins., ainsi l'agent devra avoir accepté l'emploi qui lui est assigné dans le nouveau grade proposé.

La nomination est obligatoirement subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement.

II) LA PROMOTION INTERNE

1) Les Commentaires à mettre en avant :

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion internes sont définies par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord. **Les critères permettant d'effectuer une proposition d'avancement au titre de la promotion interne s'imposent donc au Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective.**

2) La stratégie pluriannuelle mise en place :

La promotion interne doit privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement. Ainsi le Syndicat Intercommunal de Mutualisation de la Restauration Collective veillera au respect des critères complémentaires suivants :

- L'évaluation professionnelle sur les trois dernières années ;
- Être à jour au titre des formations obligatoires tout au long de la carrière ;
- L'absence de sanction au cours des 3 années précédentes ;
- L'avis hiérarchique favorable qui tient compte de l'évaluation professionnelle;
- Les fonctions occupées par l'agent ;
- L'aptitude de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Par dérogation, les agents à moins de deux ans de la limite d'âge permettant une admission à la retraite pourraient bénéficier d'une promotion interne, nonobstant les fonctions occupées, et sous réserve d'un avis hiérarchique favorable.

La nomination est obligatoirement subordonnée à l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement.

CONSULTATION DU CONSEIL SOCIAL TERRITORIAL PLACE AUPRES DU CDG59 EN DATE DU 12 DECEMBRE 2025.

La Présidente du S.I.M.R.e.C

Anne VOITURIEZ