

**ARRETE FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
POUR LES RESSOURCES HUMAINES**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

001-210102117-20250130-AR2025RH3001-AR

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 31/01/2025

Le Maire,

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L413-1 à L413-7,

VU le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion,

VU l'avis émis par le Comité Technique placé auprès du CDG01 en date du 18 septembre 2020 [pour les coll. dépendant du CST du CDG01]

**ARRETE**

**Article 1 :** Les lignes directrices de gestion sont nécessaires pour permettre les avancements de grade ou la promotion interne des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. L'article L413-1 du CGFP dispose que « *Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elles fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics, sans préjudice du pouvoir général d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général* »

**Article 2 :** Si l'autorité est libre dans ses choix, elle peut tenir compte d'un certain nombre d'éléments objectifs tels que :

- la politique générale des ressources humaines susceptible d'être menée par la collectivité en matière d'avancement,
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des agents de la collectivité au vu de l'évolution des missions susceptibles de leur être confiées, des profils de postes et de la structure des emplois,
- la reconnaissance du mérite et de l'expérience professionnelle de chacun.

**Article 3 :** En matière d'avancement de grade, il est rappelé que les conditions statutaires doivent d'abord être remplies par les agents et que les ratios d'avancements entre promu et promouvables adoptés par la collectivité doivent également être respectés. L'agent n'a aucun droit à être nommé sitôt les conditions remplies. Toutefois, la collectivité sera attentive, dans la limite de ses possibilités, à permettre à tout agent d'avoir accès à des postes supérieurs à ceux connus en début de carrière.

L'article L522-29 du CGFP indique que « *L'avancement de grade d'un fonctionnaire territorial est subordonné à son acceptation de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.* »

L'avancement de grade sous-entend donc un agent particulièrement méritant qui va au-delà de son emploi puisque l'agent devrait même changer d'emploi.

**Article 4 :** En matière de promotion interne, les agents doivent au préalable remplir les conditions statutaires demandées par leur statut particulier. Le décret relatif aux lignes directrices de gestion susvisé en son article 19 invite les collectivités :

« *II. 1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.*

*Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;*

*2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.*

*III. - Les lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »*

Ces lignes directrices de gestion sont les critères suivis par le CDG01 pour établir un classement des agents proposés à la promotion interne et dresser en conséquence la liste d'aptitude dont la compétence reste acquise à la Présidente du CDG01.

**Article 5 :** La collectivité entend favoriser les parcours professionnels des agents dans la limite de la possibilité d'ouverture de poste offerte par la taille de la collectivité et ses capacités budgétaires. En effet, le respect de l'adéquation fonction/grade implique que les fonctions exercées par l'agent correspondent à des missions prévues par le cadre d'emplois de référence. Le tableau des emplois de la collectivité fixe au préalable le grade ou cadre d'emplois limite qu'il est possible d'atteindre par emploi.

**Article 6 :** Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour six années au plus.

Fait à LENT le 30 janvier 2025

Le Maire

Yves CRISTIN

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de son affichage. Le Tribunal Administratif peut être saisi d'une requête déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)  
Affiché le .....

