

Département de l'AIN

-----  
Arrondissement de BOURG-EN-BRESSE

-----  
Canton de MIRIBEL

-----  
Commune de BEYNOST

SG	2020	31
----	------	----

## EXTRAIT DU REGISTRE DES ARRETES DU MAIRE

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

Le Maire,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 33-5,  
VU le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,  
VU l'avis émis par le Comité Technique,

#### 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 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que « *Dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents* ».

**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 promovables 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 80 de la loi n° 84-53 indique toujours que « *L'avancement de grade est subordonné à l'acceptation par le fonctionnaire 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 :

« *I° 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 au Président 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 Beynost, le 18 décembre 2020

Le Maire,

- 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 .....



Le Maire,

Caroline TERRIER

*Caroline Terrier*