

**EXTRAIT DU REGISTRE DES ARRÊTÉS
DU PRÉSIDENT D'ORGANOM**

216 chemin de la Serpoyère
CS 60127 - Viriat
01004 Bourg-en-Bresse Cedex
Tél. 04 74 45 14 70 - Fax 04 74 45 06 03
organom@organom.fr
www.organom.fr

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

LE PRÉSIDENT,

N° AR20260049

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L413-1 à L413-7 et R413-27 à R413-38,
VU l'avis émis par le Comité Social Territorial placé auprès du CDG01 en date du 11 septembre 2026,

ARRÊTE

Article 1^{er} : Les lignes directrices de gestion sont nécessaires pour permettre les avancements de grade ou la promotion interne des agents à compter du 1^{er} janvier 2027. 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'autorité territoriale,
Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.



L'avancement de grade sous-entend donc un
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 le statut particulier. Les lignes directrices de gestion poursuivent les objectifs visés à l'article R413-35 à travers :

« 1° Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, en tenant compte en particulier de la diversité du parcours et des fonctions exercées, des formations suivies, des conditions particulières d'exercice, qui attestent 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, auprès d'un employeur public mentionné à l'article L2, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

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

3° Les mesures permettant de 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 Bourg-en-Bresse, le - 8 OCT. 2026

Bernard PERRET
Président

