Rives de l'Ain
Pays du Cerdon
Communauté de communes

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le 29/10/2026
ID : 001-200029999-20261022-AA_2026_13-DE

ARRETE
FIXANT LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La Présidente de la Communauté de Communes Rives de l'Ain – Pays du Cerdon ;
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 413-1, L. 413-3 et L. 413-5 relatifs aux lignes directrices de gestion ;
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles R. 413-27 à R. 413-38 relatifs aux lignes directrices de gestion au sein de la fonction publique territoriale ;
Vu l'arrêté RH-2020-375 datant du 7 décembre 2020 fixant les lignes directrices de gestion pour les ressources humaines ;
Vu l'avis du Comité Social Territorial du 22 octobre 2026 ;
Considérant la nécessité pour la Communauté de Communes Rives de l'Ain – Pays du Cerdon de définir sa stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ainsi que ses orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
Considérant que les lignes directrices de gestion ont vocation à déterminer les orientations de la collectivité en matière de gestion des ressources humaines pour la période 2026-2032 ;

ARRÊTE

Article 1 : Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans la collectivité, 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 territoriale est libre dans ses choix, elle peut tenir compte d'un certain nombre d'éléments objectifs tels que :

- La politique générale des ressources humaines 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'avancement entre agents promouvables et agents promus adoptés par la collectivité doivent également être respectés.
L'agent n'a aucun droit à être nommé dès lors qu'il remplit les conditions statutaires. 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 occupés en début de carrière.

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 001-200029999-20261022-AA_2026_13-DE

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.

Afin d'apprécier la situation des agents promouvables et de déterminer les agents susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, les critères suivants seront évalués :

- L'obtention de l'examen professionnel ;
- L'effort de formation suivie et/ou de préparation aux concours et examens professionnels ;
- L'ancienneté dans le grade et/ou dans la collectivité afin de favoriser le déroulement de carrière ;
- L'expérience acquise et la valeur professionnelle ;
- L'investissement et la motivation ;
- L'adéquation entre le grade et les fonctions exercées ;
- Les compétences acquises dans le secteur public ou privé, dans le cadre associatif ou syndical ou à l'occasion de l'exercice d'un mandat électif ;
- Les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent ;
- La technicité du poste ;
- Les conditions particulières d'exercice des fonctions : astreintes, horaires décalés, tutorat, qualifications spécifiques, missions d'assistant de prévention, etc.

Ces critères sont appréciés dans leur ensemble au regard de la situation de chaque agent. Ils ne sont pas nécessairement cumulatifs et ne sont pas présentés par ordre de priorité.

Article 4 : En matière de promotion interne, les agents doivent au préalable remplir les conditions statutaires demandées par leur statut particulier.
Les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle permettent notamment d'apprécier la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel ainsi que la capacité d'adaptation de l'agent.

Dans le cadre des propositions formulées par la collectivité au titre de la promotion interne, les critères suivants seront évalués :

- L'obtention d'un examen professionnel, le cas échéant ;
- L'effort de l'agent qui s'est présenté à un concours ;
- Les efforts de formation et/ou de préparation aux concours et examens professionnels ;
- L'ancienneté dans la collectivité ;
- L'expérience acquise et la valeur professionnelle ;
- L'investissement et la motivation ;
- L'adéquation entre le grade et les fonctions exercées ;
- Les compétences acquises dans le secteur public ou privé, dans le cadre associatif ou syndical ou à l'occasion de l'exercice d'un mandat électif ;
- Les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent.

Rives de l'Ain
Pays du Cerdon
Communauté de communes

Envoyé en préfecture le 22/10/2026
Reçu en préfecture le 22/10/2026
Publié le
ID : 001-200029999-20261022-AA_2026_13-DE

Ces critères sont appréciés dans leur ensemble et permettent à l'autorité territoriale de déterminer les agents qu'elle souhaite proposer au titre de la promotion interne.
Ils ne sont pas nécessairement cumulatifs et ne sont pas présentés par ordre de priorité.
La collectivité veille également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de leur part respective dans les cadres d'emplois et grades concernés.
Le Centre de Gestion de l'Ain (CDG) établit un classement des agents proposés à la promotion interne et dresse en conséquence la liste d'aptitude dont la compétence reste acquise à la Présidence du CDG.

Article 5 : La collectivité entend favoriser les parcours professionnels des agents dans la limite de la possibilité d'ouverture de postes offerte par la taille de la collectivité et ses capacités budgétaires. En effet, le respect de l'adéquation entre les fonctions et le grade implique que les fonctions exercées par l'agent correspondent à des missions prévues par le cadre d'emplois de référence.
Les délibérations créant les emplois fixent au préalable le grade ou le cadre d'emplois.

Article 6 : Les présentes lignes directrices de gestion sont établies pour une durée de six années au plus. Elles peuvent faire l'objet d'une révision en tout ou partie pendant cette période, selon la même procédure que celle prévue pour leur élaboration.

Cet arrêté sera applicable après affichage et transmission au représentant de l'Etat dans le département. Une ampliation sera notifiée aux destinataires du présent arrêté.

Fait à Jujurieux, le 22 octobre 2026
La Présidente,
Angie AIME

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES RIVES DE L'AIN PAYS DU CERDON