

Le Président de la Communauté de Communes de la Plaine de l'Ain,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L522-27 ;

VU l'arrêté du Centre départemental de gestion de l'Ain fixant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne,

VU les délibérations du Conseil communautaire, en date du 16 juin 2007, du 27 octobre 2007, du 26 juin 2010, du 9 juillet 2015 et du 10 décembre 2020, portant détermination et modification des taux de promotion d'avancement de grade ;

VU la délibération n°2024-132 du 1^{er} juillet 2024 fixant à partir du 1^{er} janvier 2025, le ratio commun à tous les cadres d'emplois de promotion pour les avancements de grade à 100%

VU l'arrêté n°A2020-0293 en date du 14 décembre 2020 fixant les lignes directrices de gestion pour les Ressources Humaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;

VU l'avis favorable du Comité social territorial en date 10 juin 2024 concernant le taux de promotion pour les avancements de grades ;

VU l'avis favorable du Bureau communautaire du 17 juin 2024 ;

CONSIDERANT les cadres d'emplois des différentes filières de la fonction publique territoriale depuis 2017 ;

ARRETE

Article 1 : Avancement de grade :

L'article 3 de l'arrêté n°A2020-0293 en date du 14 décembre 2020 fixant les lignes directrices de gestion pour les Ressources Humaines à partir du 1^{er} janvier 2021, est modifié comme suit à compter du **1^{er} janvier 2025** :

L'avancement de grade permet à un agent de passer au grade supérieur tout en restant dans le même cadre d'emplois.

L'avancement de grade n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale. Il est accordé par l'autorité territoriale aux agents remplissant les conditions d'ancienneté ou de réussite à un examen professionnel sur la base des critères d'appréciation définis dans les lignes directrices de gestion ci-après.

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 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.

La CCPA, désormais compétente depuis le 1^{er} janvier 2021, pour se prononcer sur les avancements de grade, prendra ses décisions sur la base des lignes directrices de gestion après vérification que les agents concernés remplissent bien les conditions réglementaires.

Concernant les avancements de grade, les lignes directrices de gestion de la Communauté de communes de la Plaine de l'Ain seraient les suivantes :

- un ratio d'avancement de grade, commun à tous les cadres d'emplois, de **100%** entre promus et promouvables est respecté

- la nomination prioritaire aux premiers grades d'avancement des agents ayant réussi un concours ou examen professionnel ;
- la nomination prioritaire des agents situés dans les trois derniers échelons de leur grade (par exemple être au 10^{ème} échelon sur une grille de 12 échelons) ;
- la nomination prioritaire des agents intégrant de nouvelles missions correspondant aux missions attendues sur son nouveau grade ;
- la nomination aux premiers grades d'avancement des agents remplissant les conditions statutaires sous réserve de la manière de servir et des acquis de l'expérience professionnelle, étayés notamment par les évaluations professionnelles des trois dernières années et pour la catégorie A en priorité pour les agents exerçant des fonctions de responsable de service ou chargés d'un projet stratégique ;
- la nomination au grade terminal du cadre d'emplois en priorité aux agents en responsabilité de coordination ou d'encadrement et pour la catégorie A aux agents exerçant des fonctions de direction ;
- l'avis du responsable hiérarchique est systématiquement sollicité sur les avancements de grade possibles concernant les agents de son service ;
- l'avancement de grade ne sera pas permis aux agents ayant été absents, pour quelque raison que ce soit (hors congé maternité, états pathologiques résultant de la grossesse et congé adoption), plus de trois mois sur les douze derniers mois, aux agents ayant reçu une sanction disciplinaire ou étant responsable d'une faute ou d'un dysfonctionnement dans les douze derniers mois ;
- l'avancement de grade ne sera pas permis aux agents ayant déjà bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne dans les trois dernières années, à l'exception des agents atteignant l'âge légal de départ en retraite dans moins de 18 mois ;
- en cas d'égalité de situation par rapport aux critères précédemment énoncés, on cherchera :
 1. à rapprocher la part entre les hommes et les femmes dans le grade d'avancement de celle constatée dans le vivier des agents promouvables ;
 2. et en dernier lieu l'ancienneté dans le grade.

La rétrogradation au grade inférieur fait partie des sanctions possibles à l'encontre des fonctionnaires territoriaux.

Article 2 : le reste de l'arrêté n°A2020-0293 en date du 14 décembre 2020, n'appelant pas de modification, reste inchangé.

Article 3 : Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Lyon (184 rue Duguesclin – 69003 Lyon) ou éventuellement au moyen d'une requête déposée sur le site www.telerecours.fr, dans le délai de deux mois à compter de la notification à l'intéressé.

Ampliation adressée :

- à Madame la Présidente du Centre de Gestion de l'Ain,
- à Madame le Comptable public, responsable du SGC de Montluel.

Fait à Chazey-sur-Ain, le 28/10/2024.

Le Président de la Communauté de Communes,

CERTIFIE EXECUTOIRE PAR LE PRESIDENT
 COMPTE TENU DE LA RECEPTION EN
 SOUS-PREFECTURE LE 07/11/2024 ET
 DE LA PUBLICATION LE 12/11/2024

Jean-Louis GUYADER

