



ARRÊTÉ N° 26/ 737

**ARRETE**

PORTANT ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION CANNES PAYS DE LERINS (C.A.C.P.L.) EN MATIERE DE PROMOTION SOCIALE ET D'AVANCEMENTS DE GRADES

**Le Président de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins,**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 33-5, premier alinéa ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et plus particulièrement l'article 33-5 ;

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU le décret n° 2017- 1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité accessoire ;

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 la délibération du Conseil Communautaire n° 21 en date du 7 février 2014 fixant les ratios « Promus / Promouvables » au sein de la Communauté d'Agglomération Cannes Pays de Lérins (C.A.C.P.L.) ;

VU l'avis du Comité Social Territorial dans sa séance en date du 28 avril 2026 relatif au projet de lignes directrices de gestion de la C.A.C.P.L. ;

CONSIDERANT que les orientations générales en matière de promotion sociale et d'avancements de grade doivent tenir compte des lignes directrices de gestion établies par la C.A.C.P.L. ;

CONSIDERANT que l'autorité territoriale a fait le choix d'établir de manière distincte les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;

ARRETE (SUITE) N° 26/737

## **ARRETE**

### **ARTICLE 1 :**

Les critères servant à la détermination des promotions internes et des avancements de grades seront examinés dans l'ordre suivant pour chacun des agents remplissant les conditions statutaires :

- ☞ 1<sup>er</sup> critère : Adéquation entre le poste occupé ou que l'agent sera amené à occuper et le grade pour lequel il remplit les conditions ;
- ☞ 2<sup>ème</sup> critère : la valeur professionnelle et l'engagement dans un cadre collectif.
  - L'évaluation professionnelle complétée éventuellement d'une appréciation circonstanciée pour l'occasion servira de référence notamment à travers l'évaluation des objectifs fixés dans l'année précédente, ainsi que l'évaluation des compétences et l'appréciation générale. Cette évaluation de la valeur professionnelle sera particulièrement observée au cours des deux années antérieures à l'année d'examen de la promotion sociale ou des avancements de grade ;
  - L'engagement professionnel ;
  - L'expertise particulière ;
  - L'adaptabilité et la capacité à faire évoluer sa pratique ;
  - La participation de l'agent à des missions et projets transversaux ou d'intérêt général pour l'établissement permettront également d'évaluer ce critère ;
  - Pour les grades relevant notamment de la catégorie A, la capacité à faire vivre la transversalité et notamment à s'engager dans les instances.
- ☞ 3<sup>ème</sup> critère : L'absentéisme et notamment l'absentéisme injustifié ou ne permettant pas d'apprécier l'ensemble des autres critères sera pris en compte dans l'appréciation de la proposition ;
- ☞ 4<sup>ème</sup> critère : Le parcours professionnel de l'agent proposé sera pris en compte notamment à travers :
  - La préparation aux examens et concours tout au long de la carrière ;
  - La réussite aux examens et aux concours ;
  - Les formations demandées et/ou suivies ;
  - La formation initiale ;
  - L'expérience détenue.

ARRETE (SUITE) N° 26/ 137

## **ARTICLE 2 :**

Les préalables à la possibilité de bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sont les suivants :

- L'agent doit être proposé par son manager direct, son directeur de services et son Directeur Général Adjoint des Services, Directeur Général des Services Techniques ou Directeur Général Adjoint des Services Techniques ;
- L'agent ne doit pas avoir fait l'objet d'une sanction au cours des deux années précédant l'établissement du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude.

Une commission d'harmonisation inter Directions Générales Adjointes (D.G.A) sera ensuite amenée à examiner l'ensemble des propositions formulées par chacune des D.G.A..

## **ARTICLE 3 :**

Dans le cadre d'un dialogue social efficace, les organisations syndicales représentatives notamment au sein des Commissions Administratives Paritaires seront associées au processus. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines leur adressera préalablement un état par catégorie statutaire des agents remplissant les conditions au cours de l'année examinée.

Une commission ad hoc sera ensuite organisée pour l'examen des situations individuelles dans le respect notamment des règles en matière de R.G.P.D..

## **ARTICLE 4 :**

La mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fera l'objet d'un bilan annuel établi sur la base des décisions individuelles en tenant compte des données issues du rapport social unique et présenté au Comité Social Territorial.

Les indicateurs présentés devront veiller à être en cohérence avec les plans d'actions notamment en matière d'égalité professionnelle.

## **ARTICLE 5 :**

Les décisions d'avancements de grade et de promotions internes seront prises par l'autorité territoriale sur proposition du Directeur Général des Services après concertation avec les Directeurs Généraux Adjointes des Services, Directeur Général des Services Techniques, Directeurs Généraux Adjointes des Services Techniques et de la Directrice des Ressources Humaines.

## **ARTICLE 6 :**

Les informations transmises par écrit ne pourront sortir du cadre de l'information globale du personnel, mais les échanges sur la valeur professionnelle des agents le pourront dès lors que ces informations seront utiles à la compréhension des représentants du personnel. Les agents qui refuseraient de voir leur situation

ARRETE (SUITE) N° 26/ 237

examinée lors de ces réunions auront la possibilité d'en faire part préalablement à la Direction des Ressources Humaines à la suite de la parution des listes des agents éligibles.

**ARTICLE 7 :**

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sont établies pour une de six ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2031.

**ARTICLE 8 :**

Le Président certifie le caractère exécutoire de cet acte et informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Nice dans un délai de deux mois à compter de sa notification, soit par voie postale au 18 avenue des Fleurs – CS 61039 - 06050 NICE Cedex 1, soit par voie électronique à partir de l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet de téléprocédures <http://www.telerecours.fr/>.

**ARTICLE 9 :**

Le Directeur Général des Services de la C.A.C.P.L. est chargé de l'exécution du présent arrêté dont copie dûment conforme sera adressée au représentant de l'Etat. L'arrêté sera communiqué par voie numérique (ou par tout autre moyen) sans délai à l'ensemble des agents figurant dans les effectifs permanents de la C.A.C.P.L..

Il sera affiché en lieux et place ordinaires et publié sous format électronique sur le site internet de la C.A.C.P.L..

Fait à Cannes, le 28 avril 2026

Pour le Président et par délégation,  
Le 4<sup>ème</sup> Vice-président délégué aux  
Moyens Généraux,



M. Georges BOTELLA