

ARRÊTÉ

La Présidente de l'Eurométropole de Strasbourg,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droit et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

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 le plan d'action pour l'égalité professionnelle de la Ville et de l'Eurométropole de Strasbourg 2022 – 2024,

Vu l'avis du comité technique en date du 14 décembre 2021 relatif au projet de lignes directrices de gestion,

Considérant 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 et fixent également, 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,

Considérant que les lignes directrices de gestion peuvent être établies de manière commune ou distincte,

Considérant que la collectivité a fait le choix de procéder en plusieurs étapes, et de déterminer dans un premier temps les orientations générales en matière de déroulement de carrière des agents fonctionnaires, et plus spécifiquement les critères à l'aune desquels l'autorité territoriale prendra les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion interne, et d'aborder dans un second temps les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de valorisation des parcours professionnels,

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six ans, et qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure,

Considérant que les lignes directrices de gestion doivent être rendues accessibles aux agents-es par voie numérique, et le cas échéant, par tout autre moyen,

arrête

- Article 1^{er}** Les lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne de l'Eurométropole de Strasbourg sont arrêtées conformément au document annexé au présent arrêté.
- Article 2** Les lignes directrices de gestion sont établies pour la durée 2022 - 2026 et pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période.
- Article 3** Le présent arrêté sera publié au recueil des actes administratifs et des informations officielles de l'Eurométropole de Strasbourg.
- Article 4** Le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours :
- gracieux devant la Présidente de l'Eurométropole de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de la publication du présent arrêté ;
 - contentieux devant le Tribunal administratif de Strasbourg (par voie postale à l'adresse suivante : 31 avenue de la paix 67000 Strasbourg – ou par voie électronique par l'intermédiaire de l'application Télérecours citoyens www.citoyens.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter soit de la publication du présent arrêté, soit du rejet du recours gracieux, soit de l'absence de réponse pendant deux mois au recours gracieux.

Strasbourg, le 06 JAN. 2022

La Présidente
Par délégué

affaire suivie par : Direction des ressources humaines

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE DE PROMOTIONS INTERNES ET AVANCEMENTS DE GRADE AU SEIN DE L'EUROMÉTROPOLE DE STRASBOURG

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 détermine, dans ses articles 13 à 20, les dispositions applicables à la fonction publique territoriale et fixe notamment un objectif de concertation sur les critères d'accès aux avancements de grade et promotions internes, notamment eu égard à la suppression de l'avis préalable de la CAP en matière d'avancement de grade et de promotion.

C'est dans ce cadre qu'ont été déterminés les critères d'avancement de grade et de promotion interne exposés ci-dessous.

1. Les critères généraux : critères règlementaires et garanties générales

1.1 Critères statutaires

Les promotions des fonctionnaires sont régies par des dispositions légales et principalement par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et, notamment, par ses articles 77 à 80 pour les avancements de grade et par son article 39 pour les promotions internes.

Deux voies de promotions sont majoritairement permises :

- au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle,
- après examen professionnel.

Les conditions de promouvabilité, généralement appréciées au 1er janvier de l'année, sont définies par les statuts particuliers dont relèvent les fonctionnaires et sont la plupart du temps liées à l'ancienneté ou aux services effectifs dans un grade ou cadre d'emplois, à la détention d'un échelon, voire, en particulier pour la catégorie dite A+, au positionnement hiérarchique et aux mobilités antérieures.

Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'une promotion dépend :

- pour les avancements de grade, hormis ceux relevant de la filière de la police municipale, d'un **taux de promotion fixé par l'organe délibérant, celui-là ayant été fixé à 100%, en tenant compte par ailleurs des capacités financières de la collectivité** (cf. délibérations successives du Conseil de communauté du 26 novembre 2010 et du Conseil de l'Eurométropole de Strasbourg du 30 juin 2017),
- pour certains avancements de grade et pour la plupart des promotions internes, d'un quota fixé règlementairement.

1.2 Les garanties

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires proscrit toute forme de discrimination à l'occasion des promotions des fonctionnaires, en raison notamment de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap etc. Il en va de même pour les distinctions, directes ou indirectes, en raison du sexe.

Ainsi, aucune mesure concernant la promotion ne peut être prise en considération du fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes de non-discrimination susmentionnés, d'avoir formulé un recours auprès d'un-e supérieur-e hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes, ou bien d'avoir témoigné d'agissements contraires à ces principes. Cela vaut également contre les agissements sexistes et toutes les formes de harcèlement ou assimilées au harcèlement (sexuel, moral) et pour la protection des lanceurs d'alerte.

2. Les lignes directrices de gestion internes pour avancements de grade et promotions internes

Il est proposé pour la période 2022-26 de conserver les principes et critères établis jusqu'à présent dans les campagnes annuelles de promotion et d'avancement de grade, forgés au fil des dernières campagnes et de les donner à voir de manière plus transparente et partagée avec les représentants-es du personnel et les agents-es, en y apportant des compléments.

2.1 Déroulement de carrière et calibrage de poste :

Dans un souci de proposer aux agents de la collectivité un déroulement de carrière sur leur poste, et conformément à l'esprit de la réforme Parcours professionnel des carrières et des rémunérations (PPCR) entrée en vigueur en 2016, l'Eurométropole de Strasbourg veille à ce que **l'ensemble de ses postes permanents soit ouvert sur au moins deux grades.**

La collectivité recherche au maximum l'ouverture des calibrages de postes sur l'ensemble des grades d'un même cadre d'emplois. Ce principe peut néanmoins connaître des exceptions au regard de l'organisation particulière des services, visant par exemple à favoriser la prise de responsabilité sur certains postes, dans le respect des statuts particuliers des cadres d'emplois.

2.2 Critères pour établir la liste des agents figurant au tableau d'avancement et de promotion

Les présentes règles exposées ci-dessous s'appliquent aux agents titulaires de la fonction publique employés de façon permanente par l'Eurométropole de Strasbourg, y compris les agents détachés au sein de la collectivité.

- Le critère principal et majeur d'une proposition d'avancement de grade, et a fortiori de promotion interne réside dans la **valeur professionnelle** de l'agent-e, mise en perspective dans le cadre de son parcours professionnel. Elle se traduit notamment dans les comptes rendus d'entretiens professionnels annuels. Conformément au décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au cours de ces entretiens, sont fonction de la nature des missions qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères portent notamment sur :
 - o 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
 - o 2° Les compétences et connaissances professionnelles et techniques ;
 - o 3° La manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles ;
 - o 4° La capacité d'expertise et, le cas échéant, la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ils sont identifiés dans la grille de compte-rendu d'entretien professionnel annuel.

Les listes des fonctionnaires promouvables que la Direction des ressources humaines envoie aux directions comportent systématiquement la synthèse de l'entretien professionnel de l'année précédente. Les services d'administration générale et la Direction des ressources humaines s'assurent que les propositions des services sont cohérentes avec les synthèses ou, dans le cas contraire, dûment motivées (faits disciplinaires nouveaux par exemple).

La non tenue de l'entretien professionnel de l'année précédente, en particulier en raison de l'absence de l'agent-e (congé de maladie, maternité, parental...), ne doit être aucunement un obstacle à l'appréciation de sa valeur professionnelle, appréciée notamment au regard des comptes rendus antérieurs.

- Les **agents-es ayant passé un examen ou un concours avec succès** doivent faire l'objet d'une attention particulière (et être favorisés-ées). En cas de non proposition d'un-e agent-e détenteur-trice d'un examen, une justification précise doit être apportée tant à la Direction des ressources humaines qu'à l'agent-e ;
- La proposition d'avancement ou de promotion doit être conforme au **calibrage** du poste: la promotion interne ou l'avancement de grade doit être en effet en adéquation avec les fourchettes de grades du poste ;
- L'attention des directions sera attirée sur le respect dans leurs propositions de **l'égalité femmes-hommes** (en étant attentifs aux proportions à respecter entre nombre de femmes

promouvables sur un grade et nombre de femmes promues). Si les propositions s'en écartent, il s'agira d'en faire l'analyse. Le rapport social unique permettra de faire le comparatif de ces situations d'écart pour encourager les directions à les réduire ;

- Une **vigilance en matière de discrimination** : les choix des services qui seraient d'ailleurs justifiés par des motifs discriminatoires, par exemple en raison de la maladie, sont évidemment écartés. Un rappel sera effectué, chaque année, sur tous les motifs de non proposition susceptibles d'être assimilés à de la discrimination (grossesse, agents en temps partiel, télétravail, absence pour maladie, engagement syndical etc.).
- Dans les cas de **mobilité interne**, les agents-es venant d'intégrer une direction peuvent être proposés-ées au titre de l'expérience passée (à ce titre, les services doivent étudier les entretiens professionnels des années passées) et être en lien avec la précédente direction de rattachement de l'agent-e ;
- Les agents-es en surnombre/immersion/reclassement font l'objet de la même procédure, mais la Direction des ressources humaines veille particulièrement à ce que leur carrière ne soit pas ralentie. Lorsque leur reconversion professionnelle les a conduit à être affectés-ées à plusieurs services au cours de l'année, les conseillers-ères mobilité carrière de la Direction des ressources humaines, chargés-ées de leur accompagnement, sont sollicités-ées afin de participer à l'évaluation de leur valeur professionnelle en vue de leur promotion ;
- Dans les cas où les quotas réglementaires font que peu de promotions peuvent être prononcées à l'échelle de la collectivité, les propositions des services sont examinées par la Direction des ressources humaines qui favorise notamment parmi elles (par ordre de priorité) :
 - o les fonctionnaires lauréats-es d'un examen ;
 - o les détenteurs-trices du grade terminal de leur cadre d'emplois ;
 - o les agents-es régulièrement priorisés-ées par leur service à la promotion au cours des années précédentes ;
 - o les agents-es à l'ancienneté dans le grade voire dans l'échelon le plus élevé.

À l'opposé, lorsque les propositions des directions sont moindres que le nombre de possibilités de promotion résultant de ces mêmes quotas, la Direction des ressources humaines sollicite à nouveau les directions afin qu'elles réexaminent les dossiers pour transmettre si possible des propositions supplémentaires (« second tour ») ;

- Motif de non priorisation :
 - o il est proposé de **ne pas promouvoir le-la même agent-e deux années de suite** afin de servir le maximum d'agents-es de la file d'attente ;

2.3 Association des organisations syndicales à la campagne de promotion

Il est proposé de maintenir une association importante des représentants-es du personnel à chaque campagne de promotions, à trois étapes particulières :

- Envoi aux organisations syndicales des listes d'agents-es promouvables et du nombre de possibilités par grade ou cadre d'emploi (avant proposition des directions) ;
- Présentation aux organisations syndicales siégeant en CAP du cadre de chaque campagne de promotions / avancements lors d'une réunion de travail dédiée, permettant d'évoquer les éventuelles modifications réglementaires et les principales caractéristiques de la campagne à venir (ex. quotas). Cette réunion est programmée dans le mois qui suit l'envoi des tableaux de promotion aux directions opérationnelles.
- Organisation d'un temps d'échange, avant décision de l'autorité territoriale, permettant aux organisations syndicales siégeant en CAP d'être éclairées sur la liste, avant transmission à l'autorité territoriale. Ce temps d'échange peut permettre la remontée par les organisations syndicales de certaines situations sensibles.
- Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, modifié par le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017, les agents justifiant de plus de 3 ans d'ancienneté dans le dernier échelon du grade détenu, au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, doivent faire l'objet chaque année, lorsque l'accès à ce grade ne résulte pas d'une promotion, d'une appréciation particulière de leur supérieur hiérarchique direct. Cette appréciation est portée à la connaissance des membres de la commission administrative paritaire. Ces dispositions concernent les fonctionnaires bloqués depuis au moins trois ans dans le dernier échelon de leur grade lorsque la nomination à ce grade résulte d'un accès par recrutement direct (sans concours), concours externe, troisième concours, concours sur titres ou sélection professionnelle et n'ayant pas bénéficié de la garantie d'une carrière sur deux grades.

Enfin, les arbitrages finaux rendus par l'autorité territoriale en matière d'avancements et de promotion sont portés à la connaissance des organisations syndicales représentatives.

2.4 Communication des présentes lignes de gestion

Afin d'assurer une parfaite transparence sur les critères de promotion interne et d'avancement de grade dont se dote la collectivité, les présentes lignes de gestion feront l'objet d'une communication exhaustive et intégrale sur le site intranet Totems, dès signature de l'arrêté par la présidente.

3. Accompagner un-e agent-e dans sa carrière : un exercice managérial

Proposer ou prioriser des agents-es à des avancements de grade et des promotions relève de la responsabilité des encadrants-es et est à ce titre un acte managérial. Les encadrants-es sont invitées à expliquer le cadre institutionnel aux agents-es, les critères statutaires et internes à

l'Eurométropole de Strasbourg, avec l'appui des réseaux RH, et à expliquer les raisons tant d'une proposition que d'une non-proposition.

Le cadre institutionnel est précisé chaque année par la Direction des ressources humaines dans le cadre d'une note dédiée, adressée à l'ensemble des directions avec les tableaux d'agents promouvables. Ce cadre rappellera systématiquement les critères posés par les présentes lignes directrices de gestion et sera complété par un rapide rappel réglementaire. Il permettra la bonne information de l'ensemble de la chaîne hiérarchique sur ces modalités et une meilleure appropriation de cet enjeu RH majeur pour l'ensemble de nos collègues.

Il est important que les managers informent, dans le cadre d'un échange bilatéral, leurs collègues de leur choix de non-proposition si les agents sont promouvables et si leur calibrage de poste est conforme. Les managers disposeront de l'accompagnement de leur référent RH de proximité pour ce faire. Un appui spécifique pourra être apporté par la DRH en cas de sensibilité particulière.