

Modalités pratiques de mise en œuvre de la campagne 2017.

Le cadre juridique

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État a généralisé le dispositif de l'entretien professionnel. Ce dispositif est donc pérenne pour l'évaluation des activités postérieures au 1^{er} janvier 2012 et les années suivantes.

Pour les MTES et MCT, les modalités d'organisation de la campagne 2017 des entretiens professionnels et des entretiens de formation sont prévues par l'arrêté du 24 février 2012 modifié qui fixe les conditions générales relatives à l'entretien professionnel.

Les agents affectés en direction départementale interministérielle (DDI) bénéficient d'un support de compte rendu d'entretien professionnel spécifique, prévu par l'arrêté du 28 janvier 2013 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'État affectés dans les directions départementales interministérielles.

La campagne d'entretiens professionnels des IPEF fait l'objet d'une note de gestion spécifique, commune aux MTES-MCT et au MAA.

Certains corps ou fonctions mentionnés dans le Guide de l'entretien professionnel annexé à la note de gestion ne sont pas soumis à l'entretien professionnel.

Évolutions réglementaires

Le décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 modifie le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010. Il abroge, notamment, le dispositif des réductions d'ancienneté et introduit une nouvelle disposition dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR.

Elle concerne les fonctionnaires qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. Sont également concernés les agents en position de détachement, intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés. Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien professionnel et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique. Cette appréciation est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire compétente.

Une liste des agents entrant dans ce dispositif pourra être établie par les bureaux RH de proximité afin d'informer les supérieurs hiérarchiques, ainsi que les CAP compétentes.

Il appartient ensuite à chaque manager de connaître la situation individuelle des agents de son unité afin de proposer au tableau d'avancement, le cas échéant, les agents qui sont éligibles.

Cette disposition s'applique à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade au titre de l'année 2019. Ces tableaux devant être élaborés dans le premier semestre de l'année 2018, il convient donc de prendre en compte cette évolution dès la campagne d'entretiens professionnels du premier trimestre 2018.

Cette mesure n'entraîne pas de modification du modèle ministériel de compte rendu d'entretien professionnel. Les managers pourront rédiger l'appréciation particulière dans le cadre réservé à l'appréciation générale du supérieur hiérarchique direct, en précisant qu'il s'agit de ce dispositif.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie remplace le Droit individuel à la Formation (DIF) par le Compte Personnel de Formation (CPF).

L'entretien

L'exercice de l'entretien professionnel est obligatoire. Il s'agit d'un droit pour chaque agent et d'un devoir pour toute personne placée en situation de management. Tous les agents doivent donc se voir proposer un entretien professionnel, y compris ceux ayant effectué une mobilité en cours d'année qui doivent également bénéficier d'un entretien assorti d'objectifs, en complément des appréciations recueillies auprès de leur ancien service.

L'entretien professionnel est une occasion privilégiée de rappeler à l'agent l'existence des procédures d'évaluation par un comité scientifique et technique de domaine s'il exerce des fonctions à caractère scientifique et technique depuis au moins cinq ans dans le même domaine, ou par le comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A exerçant une activité de recherche (CE-SAAR) s'il y a lieu, et d'évoquer avec lui son inscription éventuelle dans ces dispositifs.

Par ailleurs, l'actualité sociale met l'accent sur la prévention de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La campagne des entretiens professionnels est l'occasion de sensibiliser les managers au rôle qu'ils ont à jouer dans ces domaines.

Le guide de l'utilisateur

Pour accompagner le supérieur hiérarchique direct et l'agent dans l'exercice de l'entretien professionnel, un guide d'utilisateur figure en annexe 1 - pièce jointe 3.

Ce guide présente notamment des fiches sur lesquelles s'appuieront l'agent et son supérieur hiérarchique pour préparer et conduire les entretiens. Il constitue un véritable outil d'aide à l'entretien, actualisé chaque année, qui apporte bon nombre de réponses aux questions que se posent agents et managers. Sa large diffusion est donc indispensable.

Ces documents sont également accessibles sur le site intranet du Secrétariat général :

<http://intra.rh.sg.i2/entretien-professionnel-et-r2371.html>

Les agents des MTES et MCT n'ayant pas accès à l'intranet peuvent bénéficier d'un accès extranet en faisant une demande auprès du bureau de l'évaluation (SG/DRH/D/CE2) : ce2.d.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Le support de compte rendu d'entretien professionnel

Evolution apportée au compte rendu d'entretien professionnel :

Le support de compte rendu d'entretien professionnel a subi une actualisation des dénominations ministérielles et une légère modification concernant la disparition du DIF, remplacé par le CPF (cf. page consacrée à l'entretien de formation dans le modèle de compte rendu d'entretien professionnel).

L'exploitation des comptes rendus d'entretiens professionnels et de formation par les services devra contribuer à la construction d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et à l'élaboration du plan de formation.

À la suite de leur exploitation, les comptes rendus seront classés dans les dossiers des agents.

Le classement des comptes rendus d'entretien professionnel

Le tableau figurant en annexe 1 – pièce jointe 4 indique les services où doivent être envoyés les comptes rendus d'entretien professionnel des agents. Une attention particulière doit être apportée à ces envois afin d'éviter les erreurs de destinataires qui occasionnent un surcroît de travail, des délais et un coût supplémentaires (notamment pour les envois des CREP des IPEF et des adjoints administratifs).

En cas de doute ou d'interrogation sur le classement, s'adresser à la cellule des dossiers administratifs (cellule-des-dossiers.bapg.dagrh.g.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr).

Les comptes rendus d'entretien professionnel des agents appartenant à des corps relevant des CAP nationales sont à adresser, **avant le 15 juin 2018**, à la direction des ressources humaines, SG/DRH/G/DAGRH/BAPG3 (anciennement SG/DRH/GAP1.3 – cellule des dossiers administratifs), sous le timbre :

MTES
Secrétariat général
Direction des ressources humaines
Service de gestion
Département d'appui à la gestion des ressources humaines
Bureau d'appui à la gestion 3
(SG/DRH/G/DAGR/H/BAPG3)
92055 LA DÉFENSE CEDEX

Ils devront être envoyés sous format papier, imprimés en recto verso, et être impérativement classés par corps tout d'abord puis, pour chaque corps, par ordre alphabétique.

Le bilan statistique

Il est demandé de compléter le bilan statistique fourni en annexe 1 – pièce jointe 5, qui a vocation à alimenter les données fournies dans le cadre du dialogue social de nos ministères mais également à être diffusé en interministériel. Il concerne à la fois l'ensemble des agents employés dans le service, quel que soit le ministère de gestion (tableau 1) et les agents appartenant à un corps géré par les MTES et MCT (tableau 2).

Pour éviter les redondances et ne pas fausser le bilan global, il est important que la collecte des données soit centralisée au niveau du service RH de l'organisme (et non par chaque bureau, service, unité ou autre subdivision), qui se chargera d'envoyer les statistiques.

Le bilan doit être envoyé au bureau de l'évaluation (SG/DRH/D/CE/CE2) au plus tard le **15 juin 2018**.

Les réductions d'ancienneté

Ce dispositif a été abrogé par le [décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 relatif aux modalités d'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade](#).

Point de contact

Pour toute question relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels, les services et les agents peuvent s'adresser au bureau de l'évaluation de la direction des ressources humaines (SG/DRH/D/CE2) par courriel (ce2.d.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr) ou par téléphone (secrétariat : 01 40 81 84 82).