



**MINISTÈRES
TERRITOIRES
ÉCOLOGIE
LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Paris, le 12 novembre 2024

*Direction des ressources humaines
Centre ministériel de gestion des personnels
Sous-direction des activités transversales
et de la coordination
Bureau de l'évaluation et de l'appui au pilotage
et à la gestion*

Note à

Destinataires in fine

Affaire suivie par : Marion LALOY

marion.laloy@developpement-durable.gouv.fr

entretiens-professionnels@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Campagne d'entretiens professionnels et d'entretiens de formation au titre de l'année 2024

PJ : Annexe relative aux documents de référence

La campagne des entretiens professionnels et de formation au titre de l'année 2024 se déroulera du 1^{er} janvier au 31 mars 2025.

Il s'agit d'un temps indispensable de la relation managériale qui nécessite d'y consacrer une attention toute particulière. L'exemplarité de l'ensemble de nos managers est attendue dans cet exercice annuel.

1- Objectifs managériaux

Temps fort dans la vie professionnelle de tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ces entretiens sont un moment privilégié pour :

- Disposer d'un **temps d'échange, d'écoute et de dialogue**, pour faire le point sur la situation professionnelle de l'agent, formuler des propositions d'amélioration, échanger sur les difficultés rencontrées et rechercher les leviers pour les surmonter. Il offre également l'occasion de faire le point sur les modalités d'organisation du travail (par exemple : présentiel/télétravail) ;
- Faire un **bilan sur l'année écoulée au regard des objectifs fixés** précédemment ou réévalués en cours d'année, évaluer la manière de servir de l'agent, reconnaître sa valeur professionnelle, ses points forts, ses points perfectibles et ses compétences, **fixer les objectifs collectifs et individuels** pour l'année à venir et si besoin revoir les priorités sur le poste ;

L'entretien professionnel constitue l'occasion d'aborder **la question de la charge de travail au regard des objectifs fixés et des moyens alloués**. Il doit permettre ainsi de mener un dialogue constructif et bienveillant pour mieux prioriser, le cas échéant, les objectifs définis ;

- Recueillir **les perspectives professionnelles, les aspirations personnelles et les souhaits d'évolution de carrière de l'agent**, notamment en cas de projet de mobilité pouvant nécessiter des accompagnements spécifiques (entretien avec un conseiller mobilité carrière, bilan de compétences, préparation concours, etc.) ou pour ce qui concerne les promotions ;
- Faire un bilan des formations réalisées et déterminer les compétences que l'agent doit acquérir ou développer pour satisfaire les exigences de l'emploi occupé et recenser les **besoins de formation**, ou plus généralement les besoins de développement des compétences, dans cette perspective.

Je tiens à signaler l'importance d'évoquer, lors de l'entretien professionnel, les modalités de mise en œuvre de l'acculturation des personnes recrutées en qualité de contractuel (au travers notamment de formations et du suivi des webinaires proposés par la DRH).

2- L'information à destination des nouveaux managers.

Pour les agents en situation d'encadrement, il convient de fixer un objectif en lien avec leur pratique managériale et déterminé lors de leur entretien professionnel avec leur propre évaluateur. Il peut s'agir de participer à une action individuelle ou collective de développement des compétences managériales (action de formation, ateliers d'échanges de pratiques ou de codéveloppement, ... etc.), **à laquelle il convient de veiller que les agents encadrants participent annuellement.**

Les centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) et le bureau de l'évaluation et de l'appui au pilotage et à la gestion (BEAPG) proposent des formations et des ressources destinées aux nouveaux agents en situation d'encadrement. Il leur est notamment proposé de :

- Suivre les formations sur les fondamentaux du management « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs » et la pratique des entretiens professionnels ;
- S'inscrire au webinaire dédié à l'évaluation professionnelle qui aura lieu en début d'année 2025 ;
- Prendre connaissance du nouveau guide de l'entretien professionnel et de formation et de la FAQ.

D'autres formations destinées aux managers sont obligatoires et prévues dans les accords signés entre le pôle ministériel et les organisations syndicales. Elles portent notamment sur la prévention des risques psycho-sociaux, la lutte contre les discriminations, le respect du principe de laïcité, le télétravail, le management à distance et le droit à la déconnexion.

3- La mise à jour du guide de l'entretien professionnel et de formation

Ce guide constitue un véritable outil d'aide à l'entretien et apporte des réponses aux questions récurrentes que se posent agents et managers. Entièrement mis à jour pour cette nouvelle campagne, ce document entend accompagner les encadrants y compris pour la saisie dans ESTEVE. Sa large diffusion est donc indispensable.

L'ensemble des ressources utiles à la réalisation des entretiens professionnels et de formation est cité en annexe de cette note (cf. Supports, guides et tableaux). Ces documents sont consultables et téléchargeables sur [l'intranet ministériel](#)¹ et sur le [#portail RH](#).

4- Les dernières fonctionnalités d'ESTEVE

¹ Pour les agents ne pouvant accéder à l'intranet, vous pouvez bénéficier d'un accès extranet en contactant le BEAPG par mail (entretiens-professionnels@developpement-durable.gouv.fr)

L'application interministérielle ESTEVE², qui permet de dématérialiser la rédaction du CREP, est utilisée pour la troisième année consécutive au sein de nos ministères.

Par le pilotage des campagnes que cet outil permet, il garantit le respect des délais de notification aux intéressés de leur évaluation professionnelle. A cet égard, les rappels automatiques qui ont été paramétrés dans ESTEVE lors de la précédente campagne, contribueront de nouveau à attirer l'attention des évaluateurs sur les actions qu'ils doivent effectuer.

Par ailleurs, des travaux sont en cours pour procéder par cette application au traitement des recours en révision du CREP, dès sa notification, par le biais d'un module dédié.

Pour rappel, les CREP sont des éléments constitutifs du dossier individuel de l'agent (DIA).

Pour tous les agents affectés dans les services du pôle ministériel ou dans les DDI, les comptes-rendus réalisés dans l'application ESTEVE n'ont pas besoin d'être imprimés pour être versés au DIA.

S'agissant des agents affectés en dehors du pôle ministériel et notamment au sein des établissements publics, les CREP seront réalisés au moyen de l'outil en usage au sein de ces structures et devront être transmis au BEAPG par courriel.

5- Formation

Dans le cadre de la campagne 2024, 24 199 demandes de formations³ ont été formulées.

Néanmoins, il a été constaté qu'en moyenne en 2023, 54 %⁴ des agents du pôle ministériel suivaient au moins une formation par an. A contrario, cela signifie que sur la même année, environ la moitié des agents du pôle ne suit aucune formation⁵.

Ce chiffre souligne l'attention que doit porter le manager à la formation de ses agents. Ainsi, l'entretien doit permettre de faire un bilan des formations suivies mais également d'identifier l'absence de participation aux formations afin d'en discuter avec l'agent. En cas de besoin, les CVRH pourront être sollicités pour organiser des formations spécifiques pour répondre à des problématiques locales.

L'entretien est également l'occasion d'évoquer la possibilité de s'investir en tant que formateur interne occasionnel et d'identifier les compétences qui pourraient être mobilisées ou valorisées à cet effet.

6- Points de vigilance

En conclusion, tous les agents du ministère doivent bénéficier d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct. Ce rendez-vous annuel donne lieu à un compte-rendu qui servira, notamment, de fondement à la modulation du régime indemnitaire, aux promotions, à la formation et au recrutement. Les évaluateurs devront préparer avec soin les entretiens en étant attentifs à la prévention des stéréotypes (sexe/genre, état de santé, handicap, âge, origine ou engagement syndical) ainsi qu'à toute situation exprimée par l'agent en matière de discrimination, harcèlement, violence, souffrance au travail, etc. Le cas échéant, ces situations devront faire l'objet d'un traitement spécifique au-delà de l'entretien.

Une attention particulière devra être portée sur les délais de rédaction et de signature du CREP. L'expérience montre que des délais raisonnables permettent des dialogues plus efficaces et constructifs entre l'agent et sa hiérarchie et la conservation du sens managérial de cet outil. Des

² Evolution du système de traitement de l'évaluation dématérialisée.

³ Hors emplois de direction et IPEF

⁴ Ce chiffre est issu des données relatives aux bilans de la formation ministérielle

⁵ L'absence d'outil statistique adéquat ne permet pas de dire si, d'une année sur l'autre, ce sont les mêmes agents qui suivent des formations ou à l'inverse si des agents ne suivent jamais de formation, année après année.

délais conséquents, parfois de plusieurs mois entre l'entretien et la signature définitive du CREP, ne peuvent en effet qu'altérer les objectifs managériaux de l'entretien professionnel et le rendre improductif.

L'implication de l'ensemble des acteurs de l'évaluation professionnelle portant sur l'année 2023 a permis de finaliser 87 % des comptes-rendus d'entretien professionnels (CREP) au 31 mai 2024. Ce bon résultat est à souligner et à réitérer au titre de la prochaine campagne.

Je compte sur la poursuite de votre implication dans ce dispositif afin de faire de ces entretiens un temps d'échange qualitatif.

La directrice des ressources humaines

Signé par Anne DEBAR, Directrice
des ressources humaines, le
12/11/2024



Anne DEBAR

ANNEXE : documents de référence

Textes de référence :

- [Articles L-521 et suivants](#) du code général de la fonction publique
- [Décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- [Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, notamment son article 5.
- [Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié](#) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelles des fonctionnaires de l'État.
- [Arrêté du 20 juin 2011](#) relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle des membres du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.
- [Arrêté du 24 février 2012](#) modifié fixant les conditions générales relatives à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.
- [Arrêté du Premier ministre du 28 janvier 2013](#) relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'État affectés dans les directions départementales interministérielles.
- [Arrêté du 4 août 2015](#) relatif à l'entretien professionnel annuel des administrateurs civils
- [Arrêté du 24 décembre 2015](#) relatif à l'entretien professionnel annuel des chefs de service et des sous-directeurs des administrations de l'État (détachés sur les emplois prévus par le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019)
- [Circulaire du 23 avril 2012](#) relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Supports, guides et tableaux :

Les documents ci-dessous sont consultables et téléchargeables sur [l'intranet ministériel](#) et sur le [#portail RH](#).

Cas général des entretiens professionnels

- Support de compte rendu d'entretien professionnel 2024
- Guide de l'entretien professionnel 2024 et ses annexes

Entretiens professionnels des administrateurs de l'État

- Support de compte rendu d'entretien professionnel « administrateurs de l'État » 2023
- Guide de l'entretien professionnel des administrateurs de l'État
- Note-circulaire « CREP des administrateurs civils » (septembre 2015)

Entretiens professionnels des chefs de service et sous-directeurs en administration centrale et dans les services à compétence nationale

- Support de compte rendu d'entretien professionnel

Entretiens professionnels des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

- Modalités pratiques de mise en œuvre
- Support de compte rendu d'entretien professionnel
- Guide d'utilisation
- Utilisation de ESTEVE aux METL/MTE-Mer et au MASA

Liste des destinataires

Préfets de région :

- Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement et des transports d'Île-de-France (DRIEAT)

ecologie.gouv.fr
mer.gouv.fr

Arche Sud
92005 La Défense cedex

- Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île-de-France (DRIHL)
- Directions interrégionales de la mer (DIRM)
- Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Direction générale des territoires et de la mer de Guyane
- Directions de la mer (DM)

Préfet de Saint Pierre et Miquelon :

- Direction des territoires, de l'alimentation et de la mer de Saint Pierre et Miquelon (DTAM)

Préfet de Mayotte :

- Direction de l'environnement, de l'aménagement, du logement et de la mer (DEALM)

Préfets coordonnateurs des itinéraires routiers :

- Directions interdépartementales des routes (DIR)

Directrices, Directeurs :

- Centre d'études des tunnels (CETU)
- École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer (ENSAM)
- Lycées professionnels maritimes
- Service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidés (STRMTG)
- Service technique de l'aviation civile (STAC)

Administration centrale des MTEL :

- Bureau des cabinets des MTEL
- Secrétariat général des MTEL
- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD)
- Inspection générale des affaires maritimes (IGAM)
- Commissariat général au développement durable (CGDD)
- Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)
- Direction générale des infrastructures, des transports et de la mobilité (DGITM)
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA)
- Direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN)
- Direction générale de la prévention des risques (DGPR)
- Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)
- Direction générale de l'aviation civile (DGAC)

Établissements publics nationaux placés sous la tutelle des MTEL :

- Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF)
- Agence de l'eau Adour-Garonne
- Agence de l'eau Artois-Picardie
- Agence de l'eau Loire-Bretagne
- Agence de l'eau Rhin-Meuse
- Agence de l'eau Rhône-Méditerranée Corse
- Agence de l'eau Seine-Normandie
- Office français de la biodiversité
- Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
- Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM)
- Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)
- Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF)
- Agence de la transition écologique (ADEME)
- Agence nationale de l'habitat (ANAH)
- Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS)
- Agence nationale de la rénovation urbaine (ANRU)
- Caisse nationale des autoroutes (CNA)
- Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA)
- Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL)
- École nationale de l'aviation civile (ENAC)
- École nationale des ponts et chaussées (ENPC) – École des Ponts ParisTech
- École nationale des travaux publics de l'État (ENTPE)
- École nationale supérieure maritime (ENSM)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF)

- Établissement public du Marais poitevin (EPMP)
- Université Gustave Eiffel
- Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)
- Météo France
- Muséum national d'histoire naturelle (MNHN)
- Parc amazonien de Guyane
- Parc national de la Guadeloupe
- Parc national de La Réunion
- Parc national de la Vanoise
- Parc national de Port-Cros
- Parc national des Calanques
- Parc national des Cévennes
- Parc national des Écrins
- Parc national des Pyrénées
- Parc national du Mercantour
- Parc national des forêts
- Grand port maritime de Bordeaux
- Grand port maritime de Dunkerque
- Grand port maritime de la Guadeloupe
- Grand port maritime de la Guyane
- Grand port fluvio-maritime de l'axe Seine - HAROPA
- Grand port maritime de Marseille
- Grand port maritime de la Martinique
- Grand port maritime de Nantes-Saint-Nazaire
- Grand port maritime de la Réunion
- Grand port maritime de la Rochelle
- Ports de Strasbourg
- Voies navigables de France (VNF)
- Caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS)

Services du Premier ministre

Autres ministères (DRH) :

- Ministère de la justice
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de l'éducation nationale
- Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
- Ministère de la culture
- Ministère des armées et des anciens combattants
- Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
- Ministère de la santé et de l'accès aux soins
- Ministère des solidarités, de l'autonomie et de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire et de la forêt
- Ministère du travail et de l'emploi
- Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative
- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Ministère de la fonction publique, de la simplification et de la transformation et de l'action publique

Autres autorités d'emploi des agents gérés par les **MTEL**

Copie pour information :

- SG/DRH/CRHAC
- SG/DRH/FORCQ3
- SG/DRH/CEIGIPEF
- Organisations syndicales (FO, CGT, CFTD, UNSA, FSU)