



MINISTÈRES TERRITOIRES ÉCOLOGIE LOGEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

Direction des ressources humaines
Centre ministériel de gestion des personnels
Sous-direction des activités transversales et de la coordination



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE ET DE LA FORêt

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

Service des ressources humaines
Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération

Paris, le 12 novembre 2024

La ministre du partenariat avec les territoires et la décentralisation

La ministre de la transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques

La ministre du logement et de la rénovation urbaine

La ministre de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt
à
(destinataires in fine)

Date de mise en application : immédiate

Nos réf.

Pièces jointes :

- 1-Annexe 1 : modalités pratiques de mise en œuvre
- 2-Annexe 2 : support de compte rendu d'entretien professionnel
- 3-Annexe 3 : guide d'utilisation
- 4-Annexe 4 : utilisation d'ESTEVE aux MTEL et au MASAF

Objet : Note de gestion relative à la campagne des entretiens professionnels et de formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) relevant des MTEL et du MASAF, au titre de l'année 2024.

Résumé : La note de gestion présente la campagne annuelle d'entretiens professionnels et d'entretiens de formation au titre de l'année 2024, conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié et à l'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.

Un support de compte rendu d'entretien professionnel spécifique au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts est annexé à la présente note. Commun aux MTEL et au MASAF, ce support doit être utilisé pour l'évaluation des activités professionnelles portant sur l'année 2024.

Mots-clés : appréciation de la valeur professionnelle, évaluation, entretien professionnel, entretien de formation IPEF.

Textes de référence :

- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié 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 professionnelle 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 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).

La présente note a pour objet de lancer la campagne d'entretiens professionnels et de formation des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts portant sur l'année 2024. Celle-ci sera ouverte du **1^{er} janvier au 31 mars 2025** (dates retenues en réunion interministérielle).

1- Objectifs managériaux

L'entretien professionnel est obligatoire. Il s'agit d'un droit pour chaque agent et d'un devoir pour toute personne placée en situation d'encadrement. Tous les agents doivent donc bénéficier d'un compte rendu d'entretien professionnel, y compris ceux ayant effectué une mobilité en cours d'année.

L'entretien professionnel et de formation constitue un levier majeur de management et de gestion des ressources humaines. Il permet tout d'abord d'évaluer les compétences et les résultats de l'agent sur son poste au cours de l'année écoulée, de fixer les objectifs pour l'année à venir, d'en évoquer le contexte et de partager les enjeux du service. Il est aussi l'occasion de formaliser le projet professionnel de l'agent, de l'inscrire dans une dynamique de formation qui contribuera également au développement des compétences du service et de préparer une éventuelle mobilité.

L'entretien professionnel peut également être l'occasion de faire évoluer la fiche de poste de l'agent. Il contribue à enrichir le dialogue entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur, confortant le supérieur hiérarchique dans son rôle de manager de proximité.

Cet entretien constitue, en outre, le socle sur lequel vont s'appuyer des décisions structurantes pour la carrière de l'agent (promotions et formation par exemple).

La campagne d'entretiens professionnels et de formation est également l'occasion de faire un point sur les conditions de travail des agents et de sensibiliser les managers au rôle qu'ils ont à jouer dans le domaine de la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux.

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.). Il convient de veiller que les agents encadrants y participent annuellement.

Ces entretiens feront obligatoirement l'objet, dans les meilleurs délais, d'un compte rendu rédigé par le supérieur hiérarchique direct, en utilisant les supports dont les références figurent en annexe 1.

L'exploitation des comptes rendus d'entretien 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 développement des compétences.

2- L'application ESTEVE

Utilisée depuis 2022, l'application interministérielle ESTEVE permet une rédaction dématérialisée des comptes rendus de l'entretien professionnel (CREP).

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.

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

3- Points de vigilance

Les évaluateurs devront préparer les entretiens en étant attentif à la prévention des stéréotypes (sexe/genre, état de santé, handicap, âge, origine ou engagement syndical).

Une attention particulière devra également être portée aux 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 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.

Enfin, l'ensemble des annexes est accessible sur [l'intranet des MTEL](#), sur son [portail RH](#) et au [BO du MASAF](#).

La mobilisation de l'ensemble de la chaîne hiérarchique des services est précieuse afin que les comptes rendus soient complétés et notifiés **au plus tard le 31 mars 2025**.

Pour la ministre du partenariat avec les territoires
et la décentralisation

Pour la ministre de la transition écologique, de
l'énergie, du climat et de la prévention des risques

Pour la ministre du logement et de la rénovation
urbaine

Pour la ministre de l'agriculture, de la
souveraineté alimentaire et de la forêt

Le chef du service des ressources humaines

La directrice des ressources humaines,

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

Anne DEBAR

Xavier MAIRE

Destinataires	
Ministères du partenariat avec les territoires et de la décentralisation, de la transition écologique, de l'énergie, du climat et de la prévention des risques, du logement et de la rénovation urbaine	Ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt
Préfets de régions	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétariat général du MASAF - Directions et services d'administration centrale - Services déconcentrés - Services à compétence nationale - Établissements publics
Préfets coordinateurs des itinéraires routiers	Services du Premier ministre
<ul style="list-style-type: none"> - Directions interdépartementales des routes (DIR) 	Autres ministères
Préfet de Saint Pierre et Miquelon	<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie - Ministère de l'intérieur - Ministère de l'Europe et des affaires étrangères - Ministère de la justice - Ministère des armées et des anciens combattants - Ministère du travail et de l'emploi - Ministère de l'éducation nationale - Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche - Ministère de la culture - 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 la fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique - Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative
Administration centrale	
<ul style="list-style-type: none"> - Bureau des cabinets des MTEL - Secrétariat général des MTEL - Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD) - Commissariat général au développement durable (CGDD) - Inspection générale des affaires maritimes (IGAM) - Directions générales d'administration centrale (DGPR, DGALN, DGEC, DGITM, DGAMPA, DGAC) - Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) - Délégation à l'encadrement supérieur - Services à compétence nationale - Établissements publics 	