



Les Lilas, le 9 janvier 2023

## La campagne des entretiens professionnels et de formation 2022 vient de commencer !

Pour les personnels gérés par les MTECT-MTE-Mer, elle a été lancée le 12 décembre 2022. Les entretiens devront être réalisés et notifiés aux agents au plus tard le 28 avril 2023.

L'entretien professionnel doit constituer un moment d'échange et d'écoute réciproque entre l'agent et son manager afin de faire le bilan sur l'année écoulée, de fixer les objectifs pour l'année à venir et d'évoquer les besoins en formation pour y parvenir. Cet entretien doit également aborder les questions essentielles de promotion et de charge de travail.

Vous pouvez retrouver sur [l'intranet du ministère](#) ou de vos établissements et services les notes, formulaires et guides publiés par l'administration à cet effet.

**Au moment où s'engage cette campagne d'entretien professionnel, la FSU Ecologie vous rappelle quelques points d'attention et de vigilance issus des lignes directrices de gestion ou des différents accords que nous avons signés. Des points que vous devez avoir en tête pour bien préparer votre entretien.**

### Promotions

Pour mémoire, les promotions relèvent d'un strict processus décisionnel hiérarchique qui exclut toute concertation avec vos représentants des personnels. Ce processus est décrit dans les [lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions](#) de septembre 2020.

Lors de la campagne de promotions, l'instruction des propositions de promotion se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle, et sur celle de la qualité du parcours, accompli au sein du pôle ministériel et à l'extérieur de celui-ci.

La valeur professionnelle est appréciée au travers de l'évaluation des supérieurs hiérarchiques et porte sur :

- les qualités développées (dont les **qualités professionnelles individuelles et relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel annuel**) et les compétences acquises ;
- l'implication dans l'exercice des fonctions ;
- les résultats obtenus sur les postes ou fonctions tenues.

Ces critères sont évalués à la lecture des pièces constitutives du dossier de promotion dont **le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) est une pièce maitresse.**

**Votre manager doit vous indiquer si votre situation entre dans les critères de promotion, il doit également vous informer de son intention de vous proposer ou non à cette promotion et les motivations de son positionnement.**

**De votre côté, n'hésitez pas à lui faire connaître votre demande de promotion et soyez attentif à bien valoriser et faire reconnaître la qualité de votre travail au regard des critères de promotion.**

## Objectifs et Charge de travail

L'accord du 23 février relatif à la mise en œuvre du télétravail stipule que le manager doit veiller à la répartition de la charge de travail entre agents présents sur site et ceux en télétravail. **L'entretien professionnel est aussi l'occasion d'échanger sur les missions de l'agent exercées en télétravail et la charge de travail qu'elles représentent. Une synthèse de cet échange figure dans le compte rendu de l'entretien professionnel de l'agent**

L'accord du 15 décembre 2022 relatif au droit à la déconnexion précise que pour faciliter la mise en œuvre effective du droit à la déconnexion, les actions visant à maîtriser la charge de travail, à mieux organiser le temps de travail et réguler les outils numériques sont à favoriser.

A l'occasion du processus des entretiens annuels, un bilan collectif et individuel sera effectué, l'objectif étant de s'assurer que l'organisation et la charge de travail sont compatibles avec l'exercice par l'agent de son droit à la déconnexion.

Concernant les agent.es engagé.es sur des actions collectives au bénéfice des personnels : engagement syndical, associatif ou d'action sociale, le protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines du 23 février 2022 stipule que **les directeurs doivent demander à leur encadrement de prendre en compte, lors des entretiens professionnels annuels des élus ou des agents en décharge partielle, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la détermination des objectifs et des missions.**

Pour les agent.es en situation de handicap, l'accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap 2022-2025 du 21 avril 2022 rappelle **que les objectifs individuels de l'agent seront fixés en prenant en compte son handicap, dans le cadre du dialogue mené avec lui.**

Enfin, le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2022 rappelle que les femmes passent en moyenne près de quatre heures quarante par jour en temps domestique, contre deux heures vingt pour les hommes. Le temps parental représente un tiers de cet ensemble, mais deux fois plus d'heures pour les femmes que pour les hommes.

**L'organisation et la charge du travail ne doivent pas concourir à plus d'inégalité, et l'enjeu est donc bien de créer les conditions de travail permettant d'articuler vie professionnelle et vie privée.**

**Il convient de prendre en compte la situation des parents isolés en horaires atypiques (astreintes, travail de nuit...).**

## Le compte rendu d'entretien professionnel

L'entretien professionnel annuel doit déboucher sur un compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) écrit, qui doit refléter l'exact contenu de l'entretien passé pour abonder ensuite votre dossier personnel. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez le signifier dans le commentaire réservé aux agent.es.

Il doit être signé par votre n+1 et vous devez obligatoirement le signer. Votre signature atteste que ce document vous a été remis, pas de votre accord sur son contenu qui peut être contesté ultérieurement.

A noter que le compte-rendu de l'entretien ne doit pas faire mention de l'engagement syndical éventuel de l'agent.e, sauf à sa demande et dans une formalisation qu'il ou elle aura validée. (Protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines du 23 février 2022)

Dans tous les cas, si aucun consensus ne peut être trouvé entre vous et votre manager, vous pouvez saisir la CAP ou la CCP suivant votre statut et contester officiellement votre CREP.

**En conclusion, cet entretien est indispensable à votre déroulement de carrière tant en termes de formation que de promotion.**

**Il est obligatoire et doit vous être proposé systématiquement ; à défaut, réclamez-le !**

