

## ADMINISTRATION GÉNÉRALE

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT,  
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER,  
EN CHARGE DES RELATIONS INTERNATIONALES  
SUR LE CLIMAT

MINISTÈRE DU LOGEMENT  
ET DE L'HABITAT DURABLE

Secrétariat général

*Direction des ressources humaines*

Sous-direction des carrières et de l'encadrement

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

Secrétariat général

Service des ressources humaines

Sous-direction mobilités,  
emplois, carrières

### **Note de gestion du 30 décembre 2016 relative à la campagne des entretiens professionnels et de formation et de répartition des réductions d'ancienneté des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts relevant des MEEM-MLHD et du MAAF, au titre de l'année de référence 2016**

NOR : DEVK1701788N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date de mise en application* : immédiate.

**Résumé** : la note de gestion présente la campagne annuelle d'entretien professionnel et d'entretien de formation, ainsi que les modalités d'attribution des réductions d'ancienneté au titre de l'année de référence 2016, 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 nouveau 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 MEEM-MLHD et au MAAF, ce support doit être utilisé pour l'évaluation des activités professionnelles portant sur l'année 2016.

**Mot clés** : appréciation/reconnaissance de la valeur professionnelle, évaluation, entretien professionnel, entretien de formation IPEF, réductions d'ancienneté.

**Références** :

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 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° 2012-32).

**Annexes** :

- Annexe 1. – Modalités pratiques de mise en œuvre.
- Annexe 2. – Support de compte-rendu d'entretien professionnel.
- Annexe 3. – Guide d'utilisation.
- Annexe 4. – Tableau de recensement des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel.

Annexe 5. – Tableau de recensement des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel (état néant).

(Les annexes sont consultables et téléchargeables sur l'intranet/extranet de la DRH des MEEM et MLHD (diffusion restreinte) à l'adresse suivante : <http://intra.rh.sg.i2/evaluation-r2371.html>).

*La ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, la ministre du logement et de l'habitat durable et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt aux destinataires de la liste qui suit.*

Destinataires	
Préfets de régions Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Île-de-France (DRIEA IF) Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Île-de-France (DRIEE IF) Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Île-de-France (DRIHL IF) Directions interrégionales de la mer (DIRM) Directions interdépartementales des routes (DIR) Directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) Directions de la mer (DM) Direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAFAF) Ministère de l'environnement, de l'énergie et de la mer Bureau des cabinets du MEEM et du MLHD Secrétariat général du MEEM et du MLHD Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) Directions générales d'administration centrale (DGPR, DGALN, DGAC, DGEC, DGITM) Commissariat général au développement durable (CGDD) Inspection générale des affaires maritimes Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) Délégation aux cadres dirigeants Services déconcentrés Services à compétence nationale Établissements publics	Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt Secrétariat général du MAAF Directions et services d'administration centrale Services déconcentrés Services à compétence nationale Établissements publics Ministères Premier ministre Ministère des affaires étrangères et du développement international Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche Ministère de l'économie et des finances Ministère des affaires sociales et de la santé Ministère de la défense Ministère de la justice Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social Ministère de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales Ministère de l'intérieur Ministère de la culture et de la communication Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes Ministère de la fonction publique Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports Ministère des outre-mer

## I. – GÉNÉRALITÉS SUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET DE FORMATION

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 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.

Au-delà du caractère réglementaire, 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 est également 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 les décisions concernant la reconnaissance de la valeur professionnelle (réductions d'ancienneté), la modulation du régime indemnitaire, les promotions, la formation.

La campagne d'entretiens professionnels est 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.

Ces entretiens sont consignés dans un compte rendu rédigé par le supérieur hiérarchique direct.

Lorsque le supérieur hiérarchique direct a signé le compte rendu, celui-ci est communiqué à l'agent qui dispose d'un délai de quinze jours pour y porter toute observation qu'il jugerait utile avant de le retourner à son supérieur hiérarchique direct. Il est alors visé par l'autorité hiérarchique (N + 2), puis notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance.

L'exploitation des comptes rendus d'entretiens 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.

## II. – NOUVEAU SUPPORT DE COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DE FORMATION SPÉCIFIQUE AUX IPEF

Dans le cadre des travaux de convergence des modalités de gestion des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) entre le MEEM-MLHD et le MAAF, le support d'entretien professionnel des IPEF est dorénavant harmonisé et en cohérence avec les critères d'évaluation des cadres supérieurs, communs à différents corps de l'encadrement supérieur.

Ce nouveau support harmonisé a été présenté aux organisations syndicales et discuté lors de la commission administrative paritaire (CAP) des IPEF du 3 novembre 2016. Il a été soumis pour avis au comité technique ministériel (CTM) du MEEM le 23 novembre 2016, et à celui du MAAF le 15 décembre 2016.

Le nouveau support, joint en annexe 2, doit être utilisé, dès la campagne d'entretiens professionnels portant sur l'évaluation des activités de 2016 (réalisée en 2017) de l'ensemble des IPEF, sauf dans les cas décrits ci-après.

Ne sont pas concernés :

- les IPEF affectés en direction départementale interministérielle (DDI), qui bénéficient d'un support de compte rendu d'entretien spécifique (cf. arrêté du 28 janvier 2013 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'État affectés dans les DDI) ;
- les IPEF détachés sur un emploi de chef de service ou de sous-directeur des administrations de l'État et positionnés en administration centrale ou en service à compétence nationale, qui bénéficient d'un support de compte rendu d'entretien professionnel spécifique (arrêté du 24 décembre 2015 relatif à l'entretien professionnel annuel des chefs de service et des sous-directeurs des administrations de l'État).

### Tableau récapitulatif des cas particuliers

IPEF sur emploi DATE.	Évaluation spécifique (formulaire SGG).
IPEF détachés sur un emploi de chef de service ou de sous-directeur d'administration centrale ou de SCN.	Support spécifique : arrêté du 24 décembre 2015 relatif à l'entretien professionnel annuel des chefs de service et des sous-directeurs des administrations de l'État.
IPEF en DDI.	Support spécifique : arrêté du Premier ministre du 28 janvier 2013 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'État affectés dans les DDI.
IPEF en détachement ou en position normale d'activité (PNA) dans les ministères autres que MAAF et MEEM-MLHD.	Support de compte rendu IPEF, ou à défaut, support de l'organisme d'affectation.

Les comptes rendus devront être notifiés et transmis au centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF) au plus tard le 30 mars 2017 à l'adresse suivante :

Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)  
MAAF/SG/SRH/SDMEC/CEIGIPEF  
78, rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP

Les comptes rendus seront versés aux dossiers administratifs des agents.

Il est rappelé qu'il convient de poursuivre l'effort visant à atteindre, voire dépasser, les 80 % de comptes rendus d'entretiens professionnels notifiés pour l'année de référence 2016. L'expérience montre que, tant l'implication du CODIR de votre service, que la mobilisation des différents niveaux hiérarchiques de celui-ci, permettra d'atteindre cet objectif.

### III. – LA CAMPAGNE DE RÉDUCTION D'ANCIENNETÉ

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 détaille le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle.

Dans le cadre de cet arrêté, l'attribution des réductions d'ancienneté applicables au titre de l'année 2016 fait l'objet des mêmes modalités que pour 2015.

Le principe est d'attribuer désormais un mois de réduction d'ancienneté à chaque IPEF, à l'exception de ceux dont la valeur professionnelle n'a pas été reconnue comme suffisante, et dans la limite de l'enveloppe de mois disponibles pour le corps.

Ainsi, il appartient aux chefs de service de recenser exclusivement les agents dont ils estiment que la valeur professionnelle a été insuffisante pour leur attribuer une réduction d'ancienneté, en veillant à ce que cette proposition de zéro mois soit cohérente avec les appréciations portées sur le compte rendu de l'entretien professionnel. Cette décision peut être annoncée aux agents lors de cet entretien, et en tout cas doit l'être au plus tard après avoir transmis la liste des agents ainsi recensés. De la même façon, le nom des agents ayant refusé l'entretien professionnel devra être indiqué dans cette liste.

Pour les autres agents, le travail d'adéquation entre l'enveloppe, calculée sur 90 % de l'effectif à prendre en considération, et le nombre d'agents à bonifier, est préparé par le CEIGIPEF. Des critères objectifs permettant de respecter l'enveloppe sont déterminés après avis de la CAP compétente pour le corps des IPEF.

#### 1. Les personnels concernés par le dispositif de reconnaissance de la valeur professionnelle

Sont concernés les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts qui ne sont pas classés au dernier échelon de leur grade, quel que soit leur secteur d'emploi, leur affectation et leur programme de rattachement.

Tous les agents à temps partiel, quelle que soit leur quotité de travail, sont concernés. Le simple fait d'être à temps partiel ne peut en aucun cas justifier une quelconque discrimination dans l'appréciation de la valeur professionnelle d'un agent.

À noter : les stagiaires ne sont pas régis par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié. Les ingénieurs-élèves ne sont donc pas concernés par ce dispositif.

Par ailleurs, les agents qui, depuis le dernier entretien professionnel, ont définitivement cessé leur activité (départ à la retraite, démission, etc.) ne font l'objet d'aucune proposition.

#### 2. La période de référence

La fiche de proposition concerne les fonctions exercées par l'agent au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016. La réduction d'ancienneté est utilisable pour le prochain avancement d'échelon de l'agent.

#### 3. L'attribution des réductions d'ancienneté

Il est rappelé que la loi de finances de 2016 a modifié l'article 57 de la Loi du 11 janvier 1984, ce qui a pour incidence directe la suppression des dispositifs permettant l'attribution des réductions d'ancienneté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Aussi, il vous est indiqué que pour être en phase avec le calendrier d'application du plan parcours professionnel, carrière et rémunération (PPCR), l'année 2016 sera la dernière année d'application des répartitions des réductions d'ancienneté. Ce qui conduira à l'apurement des reliquats de mois, s'ils existent.

### 3.1. Dispositions générales

Les propositions doivent être faites par le responsable de la structure qui employait l'IPEF au 31 décembre 2016.

Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel visé au paragraphe I de la présente note.

#### 3.1.1. Principes de répartition

Chaque agent, dès lors qu'il remplit les conditions statutaires, peut bénéficier d'un mois de réduction d'ancienneté, sous réserve de l'enveloppe de mois disponibles pour le corps.

Cependant, en cas d'insuffisance professionnelle de l'IPEF, le chef de service peut décider de ne pas lui attribuer ce mois de réduction d'ancienneté.

#### 3.1.2. Enveloppe de mois à répartir

L'enveloppe de mois de réductions d'ancienneté à répartir est calculée sur 90 % de l'effectif à prendre en considération, c'est-à-dire les agents appartenant au corps des IPEF au 31 décembre 2016 qui, à cette même date, ne sont pas classés au dernier échelon.

Les éventuels reliquats de l'année précédente sont ajoutés à l'enveloppe globale de mois à distribuer.

### 3.2. Les étapes de la mise en œuvre de la campagne

1<sup>re</sup> étape: recensement des IPEF dont la valeur professionnelle n'a pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel, avant le 15 février 2017

S'agissant des IPEF dont la valeur professionnelle n'a pas été reconnue comme suffisante lors de l'entretien professionnel :

Important : le service ne doit pas fixer un quota d'agents à exclure, notamment pour respecter l'enveloppe de 90 % de l'effectif à prendre en considération, mais doit uniquement se fonder sur des éléments observables et observés, objectifs et concrets, qui permettent de justifier la non-attribution de réduction d'ancienneté. Le compte rendu d'entretien professionnel doit traduire effectivement les faits.

Les chefs de service formulant une proposition de 0 mois doivent s'assurer que les IPEF dont la valeur professionnelle n'a pas été reconnue comme suffisante ont bien bénéficié d'un entretien professionnel relatant ce manquement. Le CEIGIPEF pourra éventuellement demander des rapports justifiant la non-attribution de réduction d'ancienneté.

Cette décision peut être annoncée aux agents lors de l'entretien professionnel et en tout cas, au plus tard, avant de faire remonter la liste des agents ainsi recensés.

S'agissant des IPEF ayant refusé l'entretien professionnel : tout agent refusant son entretien professionnel ne peut prétendre à une réduction d'ancienneté en application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié. Ce refus doit avoir été formalisé.

La date d'entretien des agents susceptibles d'être concernés doit être fixée courant janvier 2017, dès publication de la présente note.

Pour cette étape de la procédure :

L'exercice doit être réalisé indépendamment de l'enveloppe de mois à répartir.

Ne doivent pas être considérés comme n'ayant pas donné satisfaction notamment :

- les IPEF radiés: retraités, agents affectés dans une autre administration, démissionnaires, ou autres ;
- les IPEF promus ;
- les IPEF en longue maladie, etc.

Les critères d'exclusion de réduction d'ancienneté qui seront mis en œuvre à la fin de la campagne, afin de respecter l'enveloppe de mois disponibles ont été présentés en CAP de février 2016 et confirmés à l'occasion des travaux de la CAP de décembre 2016.

En effet, si après déduction des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien, le nombre d'agents à bonifier est supérieur à l'enveloppe de mois à distribuer, des critères d'exclusion, proposés selon les spécificités du corps des IPEF, devront être appliqués.

2<sup>e</sup> étape: pour le 15 février 2017 envoi du tableau recensant les IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel.

Les chefs de service transmettent au CEIGIPEF pour le 15 février 2017, délai de rigueur, à l'adresse [ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr), la liste des agents n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel, en utilisant le modèle joint en annexe.

Cette date de transmission, avancée par rapport aux années antérieures, est déterminée par les délais nécessaires aux procédures à conduire dans la cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR.

Dans le cas où aucun IPEF n'est à signaler comme ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle ou ayant refusé l'entretien professionnel, le service transmettra un état néant au CEIGIPEF, pour le 15 février 2017, en utilisant le modèle joint en annexe.

#### 3<sup>e</sup> étape: CAP de juin 2017

Le CEIGIPEF présente à la CAP le bilan définitif de l'attribution des réductions d'ancienneté, tenant compte des IPEF dont la valeur professionnelle n'a pas été reconnue comme suffisante ou ayant refusé l'entretien professionnel, et de l'application des critères d'exclusion (voir étape 1).

#### 4<sup>e</sup> étape: après la CAP

Le CEIGIPEF adresse aux services les notifications d'attribution ou de non-attribution d'une réduction d'ancienneté. La transmission aux agents de cette notification est obligatoire et doit être effectuée, quel que soit le nombre de mois (0 ou 1) attribués.

Pour toute question, le CEIGIPEF peut être contacté à l'adresse électronique suivante :

[ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

Fait le 30 décembre 2016.

Pour la ministre de l'environnement,  
de l'énergie et de la mer :  
Pour la ministre du logement et de l'habitat durable :  
*La sous-directrice des carrières  
et de l'encadrement,*  
M.-A. DÉANA-CÔTÉ

Pour le ministre de l'agriculture,  
de l'agroalimentaire et de la forêt :  
*La sous-directrice mobilité,  
emplois et carrières,*  
N. LE QUELLENEC