

Compte-rendu d'entretien professionnel,

QUAND VIGILANCE RIME AVEC CONFIANCE !



Votre entretien professionnel annuel est programmé ? Ou a déjà été réalisé et vous attendez sa notification ? Vous conduisez des entretiens professionnels ? Dans tous les cas de figure, **soyez vigilant·e !**

Améliorons ensemble nos conditions de travail

L'entretien professionnel est un moment-clé. Son compte-rendu (Crep) n'est pas une simple formalité administrative. Loin de là ! **Promotion, avancement, régime indemnitaire, rémunération, font partie de cet entretien.** En prendre la mesure participe de le réaliser dans de bonnes conditions pour toutes et tous, sereinement et sérieusement.

La réussite de cet entretien, les bonnes conditions requises, pour vous et votre n+1 sont :

- ✓ Préparation de votre entretien ! On doit vous fournir votre Crep n-1 en préalable,
- ✓ Écoute et dialogue,
- ✓ Mode participatif et relation de collaboration : bilan objectivé, objectifs réalistes et quantifiables, charge de travail équilibrée, freins partagés,
- ✓ Rédaction claire et entendue,
- ✓ Attention et bienveillance : mes projets de carrière et mes droits à formation sont soutenus,
- ✓ Prévention des discriminations, harcèlement, violence, souffrance... et coup de pouce à l'Égalité professionnelle,
- ✓ Envoi du Crep à l'agent·e peu de temps après l'entretien (max. 1 mois),
- ✓ Esprit constructif et facilitateur : l'agent·e peut demander des rectifications,
- ✓ Respect des délais réglementaires de notification.

Toutes les informations [ici](#) et [ici](#), et les textes importants en page 3 de ce flash.

Vous pouvez contester le contenu de votre Crep en cas de désaccord persistant. Rapprochez-vous des syndicats.

La FSU Écologie est à vos côtés dans toutes les situations de votre vie professionnelle.

COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL RECAPITULONS !

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.

Formation

C'est à cette occasion que vous devez faire valoir vos souhaits en termes de formations pour votre progression de carrière, épanouissement professionnel voire personnel.

Ces souhaits figurent impérativement dans le compte rendu.

La promotion et le CIA

Les promotions relèvent désormais d'un strict processus décisionnel hiérarchique qui exclut toute concertation avec vos représentant.es du personnel

☞ [Lignes directrices de gestion relatives aux parcours professionnels et aux promotions.](#)

☞ À consulter aussi les LDG de votre établissement.

Lors de l'entretien professionnel, le responsable doit vous informer de la possibilité de promotion. Votre responsable doit donc vous indiquer si votre situation entre dans les critères de promotion de grade, niveau ou liste d'aptitude. Il doit également vous informer de son intention de vous proposer ou non à cette promotion et les motivations de son positionnement.

Chaque année, l'instruction des propositions de promotions se fonde, notamment, sur l'analyse de la valeur professionnelle et la qualité du parcours au sein du pôle ministériel et à l'extérieur.

La valeur professionnelle est appréciée au regard :

- des qualités développées (professionnelles, individuelles, relationnelles évaluées dans le cadre de l'entretien professionnel !),
- des compétences acquises,
- de l'implication dans l'exercice des fonctions,
- des résultats obtenus.

Le CREP tient une place centrale dans un dossier de proposition de promotion !

À savoir aussi que le CREP sera mobilisé par le responsable pour l'attribution du complément indemnitaire annuel (fonctionnaire) ou de la part variable (quasi-statut).

Télétravail, déconnexion, lutte contre les discriminations, égalité

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...).

Personnel du MTE-CT, le Syndicat national de l'environnement- FSU
Écologie, organise une permanence téléphonique.

01-40-81-22-28

01-40-81-22-37

QUAND :

du LUNDI au VENDREDI (*hors jours fériés*)
de 10H00 à 13H00
de 15H00 à 17H00

POURQUOI :

Besoin de soutien dans une situation difficile ? De conseil sur vos droits ? L'équipe du Sne-FSU répond aux questions qui occupent votre quotidien professionnel :



Syndicat national de
l'environnement