



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

CONDUIRE UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Outils et techniques pour une campagne efficace

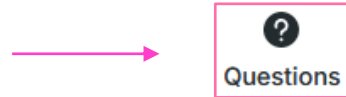
Jeudi 8 janvier 2026
SG/DRH/CMGP/ATC/BEAPG

AVANT DE COMMENCER

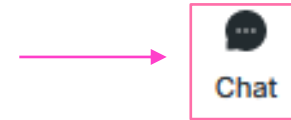
Pour répondre à nos questions



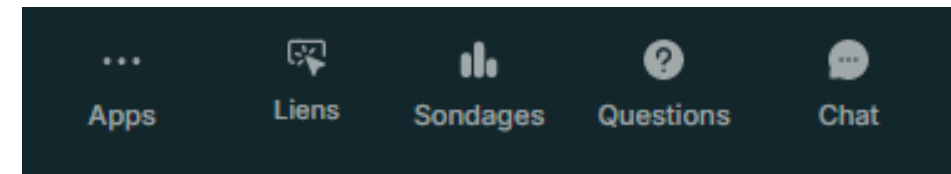
Pour poser vos questions



Pour prendre connaissance des consignes techniques



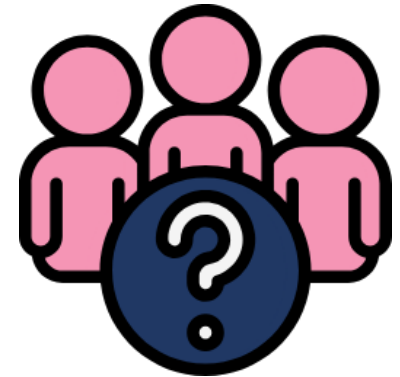
En bas à droite de votre écran



Le BEAPG

La mission évaluation professionnelle

- Préparation des documents pour le lancement de la campagne d'évaluation professionnelle
- Réponse aux questions des agents et des managers
- Suivi des évolutions d'ESTEVE en lien avec DSNUMRH2
- Gestion des recours CREP en CAP



Les références juridiques

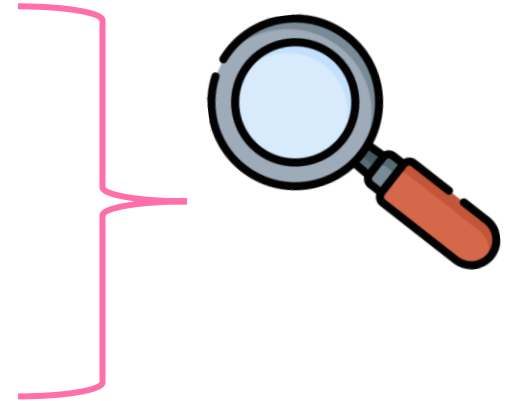


- Articles L.521-1 à L521-5 du code général de la fonction publique
- Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- Décret n°65-382 du 21 mai 1965 relatif aux ouvriers des parcs et ateliers (...)
- Arrêté du 24 février 2012 fixant les conditions générales relatives à l'entretien professionnel au sein du MTECT
- Arrêté du 28 janvier 2013 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles.
- 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

INTRODUCTION

– Un webinaire en 3 parties

- 1** *L'entretien professionnel, ESTEVE et le CREP*
- 2** *Des mises en situation : questions/réponses*
- 3** *Les demandes de modification du CREP*



1

L'entretien professionnel, ESTEVE et le CREP



L'entretien
professionnel
est obligatoire

Campagne :
2 janvier au
31 mars 2026



CREP :
compte-rendu
d'entretien
professionnel

Période
évaluée :
1^{er} janvier au
31 décembre
2025

Bilan et
perspectives
annuelles :
objectifs,
compétences,
formations

ESTEVE :
dématérialisation
des CREP et des
recours



Les points de vigilance

Pour rappel, **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.

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 CREP sont également des éléments constitutifs du dossier individuel administratif de l'agent (DIA).**



2 Les mises en situation

Votre mission, si vous l'acceptez, est de découvrir **qui est la personne** directement concernée par **chacune des situations que nous allons vous présenter**. Soyez attentifs aux indices qui s'afficheront sur votre écran, la réponse est certainement sous vos yeux !

Toute ressemblance avec des faits et des personnages existants ou ayant existé serait purement fortuite et ne pourrait être que le fruit d'une pure coïncidence.



Situation n°1 :

Monsieur C travaille dans le service bêta.

Dans le cadre de ses missions, il a deux N+1 :

- une responsable hiérarchique directe (dont le rattachement est inscrit sur l'organigramme)
- un responsable hiérarchique fonctionnel à qui il rend compte quotidiennement.

En 2025, les relations entre la responsable hiérarchique directe et M. C étaient tendues.

Qui conduit l'entretien de Monsieur C. ?



A.

**La responsable
hiérarchique
directe**



B.

**Le responsable
fonctionnel**



C.

**La responsable
hiérarchique directe
et le responsable
fonctionnel**




D.

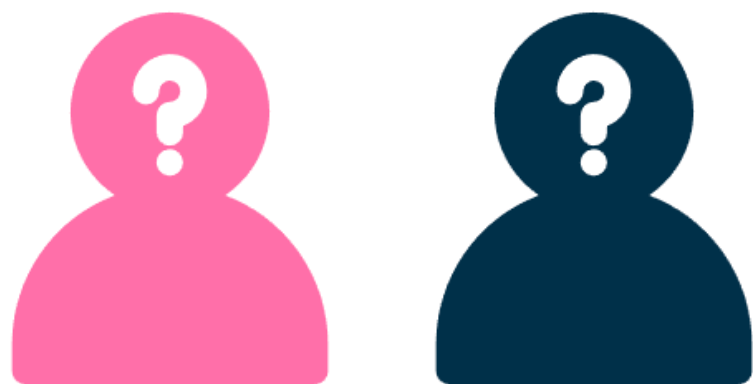
Le N+2 de l'agent



Qui a conduit l'entretien de Monsieur C. ?

Merci de répondre dans

 Sondages



Résultat des votes

Éléments de réponse

- L'entretien professionnel est un **échange bilatéral** entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. *La présence d'une tierce personne pourrait fausser le déroulé ou les objectifs de l'entretien professionnel de même que le contenu du CREP.*
- C'est **le N+1 en tant qu'autorité hiérarchique qui réalisera l'entretien.**
- **En cas de tensions,** le N+1 mènera l'entretien professionnel de façon à être le plus objectif possible, **l'évaluation professionnelle devant rester impartiale.** Dans le cas où le déroulé de l'entretien **dans un cadre apaisé ne pourrait plus être assuré,** le **N+2 pourra remplacer le N+1.**



A.

**La responsable
hiérarchique
directe**



B.

**Le responsable
fonctionnel**



C.

**La responsable
hiérarchique directe
et le responsable
fonctionnel**



D.

Le N+2 de l'agent

Situation n°2 :

Madame D est cheffe de pôle et manage une équipe de 4 personnes. Elle a commencé à préparer l'ensemble des entretiens professionnels de ses agents.

Voici ce qu'elle compte indiquer pour l'un de ses agents dans la partie relative à la réalisation des objectifs de l'année 2025 :

OBJECTIFS FIXÉS L'ANNÉE PRÉCÉDENTE	Atteint	Partiel aucun atteint	Non atteint	Sans objet	RÉSULTATS ATTEINTS (<u>facteurs</u> de réussite ou de non réussite, difficultés individuelles et/ou collectives, etc.)
Piloter le lancement de la campagne	X				Respect des délais de lancement Mise à jour des listes de diffusion Diffusion auprès de l'ensemble des agents
Initier la mise en œuvre de la politique de formation en organisant 7 ateliers		X			5 ateliers ont été réalisés de A à Z. Deux ateliers ont été annulés. La situation de l'agente ne lui a pas permis d'atteindre l'objectif fixé.
Poursuivre les travaux engagés en matière de suivi chiffré de la campagne		X			Elaboration de documents statistiques Analyse des résultats de campagne La note bilan n'a pas pu être élaborée du fait de la situation de l'agente

Quel agent est concerné par les commentaires de Mme D ?



A.

**Mme Z est
enceinte et sera
en congé
maternité courant
2026**



B.

**Mme Y a été en
arrêt maladie
pendant 6 mois
en 2025**



C.

**Mme X a eu 5 jours
d'autorisation
spéciale pour son
mariage en 2025**




D.

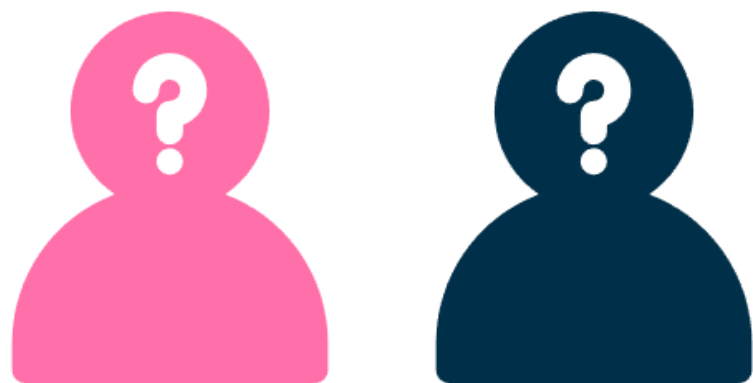
**M. W est reconnu
travailleur
handicapé**



Quel agent est concerné par les commentaires de Mme D ?

Merci de répondre dans

 Sondages



Résultat des votes

Éléments de réponse

- L'absence d'un agent peut être indiquée de manière factuelle dans la partie relative au contexte de l'année N-1 du CREP de l'agent. Si cette absence a eu un impact sur l'atteinte des objectifs (non atteint ou partiellement atteint), il pourra être indiqué dans les commentaires que ces objectifs n'ont pu être pleinement remplis du fait de la situation de l'agent en année N-1.
- Si une agente est enceinte et qu'il est prévu qu'elle parte en congé maternité dans l'année, cette information pourra faire l'objet d'une mention dans la partie relative au contexte. Cette mention pourra figurer de façon anonymisée sur les CREP des autres agents de l'équipe qui assureront l'intérim de ses missions.
- Les objectifs doivent être adaptés à la situation de l'agent au moment de sa prise de poste ou de son entretien (temps partiel, RQTH).



A.

Mme Z est
enceinte et sera
en congé
maternité courant
2026



B.

Mme Y a été en
arrêt maladie
pendant 6 mois
en 2025



C.

Mme X a eu 5 jours
d'autorisation
spéciale pour son
mariage en 2025



D.

M. W est reconnu
travailleur
handicapé

Situation n°3 :

Après avoir reçu la note relative au lancement de la campagne d'évaluation, Monsieur E a décidé de faire un point sur le planning afin de programmer les entretiens professionnels de son équipe.

En parallèle, il a fait le point sur la situation administrative de ses agents. A première vue, il lui semble que l'un d'entre eux n'est pas évaluable pour l'année 2025.

Qui n'est pas évaluable pour l'année 2025 ?



A.

**Mme V,
absente depuis
le 29 décembre,
reviendra le 15
mai 2026.**



B.

**M. U partira à la
retraite en juin
2026.**



C.

**Mme T a été en
temps partiel à
partir de septembre
2025.**




D.

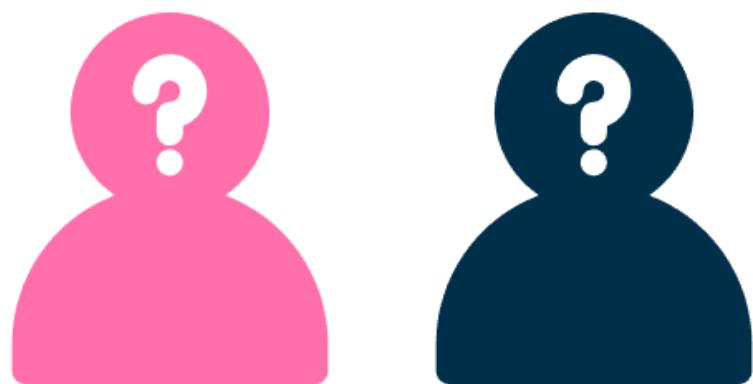
**M. S est arrivé
dans le service en
novembre 2025 (il
s'agit d'un
premier poste) .**



Qui n'est pas évaluable pour l'année 2025 ?

Merci de répondre dans

 Sondages



Résultat des votes

Éléments de réponse

- Un agent doit être évalué même s'il est absent durant la campagne. L'administration n'est pas dispensée de convoquer un agent en arrêt maladie si son état de santé le lui permet. Si l'agent ne peut être présent physiquement, le N+1 pourra lui proposer d'échanger par téléphone, par visioconférence ou par écrit. Si cela n'est pas possible, cet entretien pourra avoir lieu au retour de l'agent.
- Un agent prochainement à la retraite peut bénéficier d'un entretien professionnel : le CREP établi pour l'année N pourra servir de fondement au montant du CIA l'année N+1.
- Si l'agent est récemment arrivé sur le poste, il peut être considéré comme « non évaluable » pour l'année N-1. Néanmoins, il pourra bénéficier d'un entretien de fixation d'objectifs. Si cet agent avait occupé un autre poste auparavant, son CREP sera établi par son nouveau N+1 qui pourra recueillir dans la mesure du possible les éléments de son prédécesseur, ou du N+2 si celui-ci était présent sur la période évaluée.



A.

Mme V,
absente depuis
le 29 décembre,
reviendra le 15
mai 2026.



B.

M. U partira à la
retraite en juin
2026.



C.

Mme T a été en
temps partiel à
partir de septembre
2025.



D.

M. S est arrivé
dans le service en
novembre 2025 (il
s'agit d'un
premier poste) .

Situation n°4 :

L'entretien de Madame F s'est déroulé le 14 février 2026. Elle est notifiée de son CREP rédigé deux semaines plus tard sur ESTEVE. A la lecture du document, deux éléments lui posent question :

- la connaissance de son poste est évaluée au niveau « maîtrise » alors que l'année dernière, son précédent N+1 l'avait évaluée au niveau « expert ».
- dans l'appréciation générale, son N+1 a indiqué « qu'après 5 ans sur son poste, Madame F est force de proposition sur ses missions et s'implique dans le compagnonnage des nouveaux arrivants ».

Elle décide de renvoyer le CREP à son N+1 en lui faisant part de ses observations.

Qui va réviser l'appréciation générale du CREP ?



A.
Le N+1



B.
Le N+2



C.
Le N+1 avec le N+2




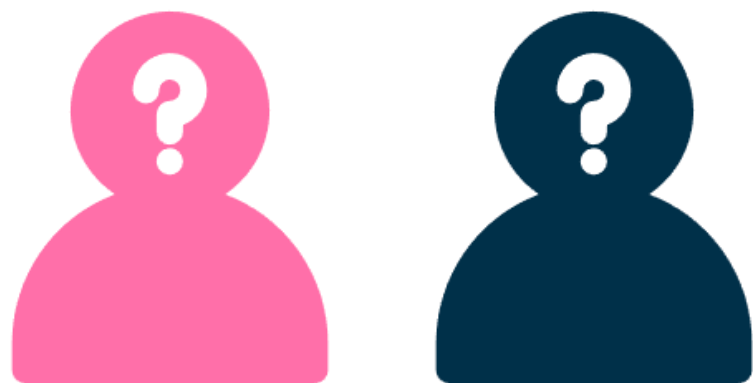
D.
Personne,
l'appréciation
générale ne doit
pas être reprise



Qui va réviser l'appréciation générale du CREP ?

Merci de répondre dans

 Sondages



Résultat des votes

Éléments de réponse

- L'évaluation des compétences n'est pas figée, elle peut évoluer d'une année à l'autre. Le changement de l'évaluation d'une ou plusieurs compétences doit être expliqué à l'agent durant l'entretien professionnel et reposer sur des faits.
- L'évaluation des compétences ne doit pas être subjective. Si les exigences du nouveau supérieur hiérarchique sont plus importantes, l'appréciation des compétences de l'agente peut évoluer. Néanmoins, l'évaluation doit être factuelle et impartiale.
- L'ensemble des éléments du CREP doivent être en cohérence.



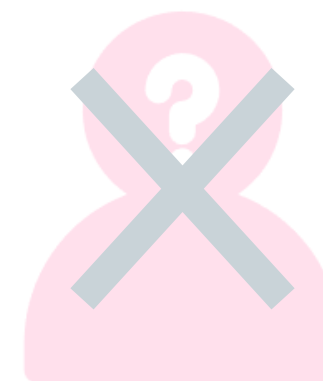
A.
Le N+1



B.
Le N+2



C.
Le N+1 avec le N+2



D.
Personne,
l'appréciation
générale ne doit
pas être reprise



Avez-vous des questions ?

Merci de les poser dans  **Questions**

3 Les demandes de modification du CREP

Dès notification de son CREP, s'il existe des désaccords sur le contenu, l'agent peut faire une demande de révision. Il a alors plusieurs possibilités :

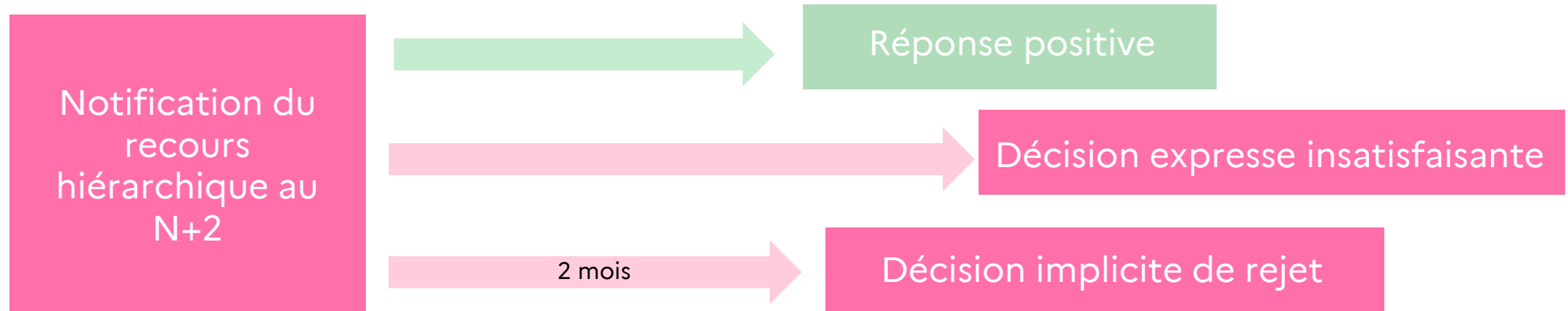
Formuler un
recours
hiérarchique

Saisir la CAP
compétente

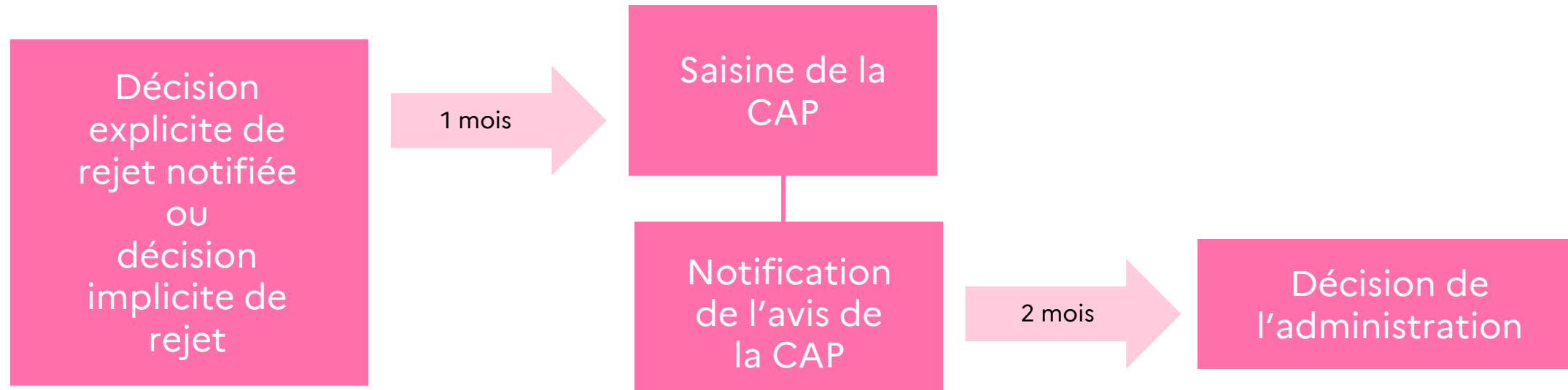
Saisir le juge
administratif

Le recours hiérarchique

A la suite de la notification de son CREP, l'agent a 15 jours francs pour exercer son recours hiérarchique.



La saisine de la CAP



La CAP rend un **avis** que la hiérarchie peut décider de suivre (même partiellement) ou de ne pas suivre.

Le module recours sur ESTEVE

Depuis la campagne d'évaluation 2025, le module recours est activé pour le pôle ministériel. Il permet de :

- Fluidifier l'exercice du recours / de la saisine de l'agent
- Gérer les échanges (accusé de réception des recours)
- Modifier la rédaction du CREP selon la décision prise par l'autorité hiérarchique

Les fonctionnalités sont accessibles dès la notification du CREP dans ESTEVE (étape 5/5)



Le recours juridictionnel

L'agent peut saisir le tribunal administratif dans les deux mois qui suivent :

La notification
de son CREP

La notification
de la décision
rendue sur le
recours
hiérarchique

La notification de
la décision finale
de l'administration
après l'avis de la
CAP



Avez-vous d'autres questions ?

Merci de les poser dans  **Questions**

Pour conclure

Quel conseil souhaitez-vous appliquer pour cette nouvelle campagne ?

[Vous pouvez écrire dans le](#)



Pour aller plus loin...

Des ateliers de mise en pratique de l'entretien avec les CVRH

[Cliquez ici](#)

« Mener un entretien d'évaluation professionnel » sur Mentor

[Cliquez ici](#)

« ESTEVE, pour les rôles RH, les évalués, les évaluateurs » sur Mentor

[Cliquez ici](#)

L'ensemble des ressources disponibles sur le site intranet

[Cliquez ici](#)

Des guides dédiés aux encadrants sur le portail RH

[Cliquez ici](#)

Pour toute autre question, contactez le BEAPG
entretiens-professionnels@developpement-durable.gouv.fr

Les autres outils à la disposition des managers

Des formations obligatoires

Formation des CVRH – Les fondamentaux du management

[Cliquez ici](#)

Formation sur Mentor « Les fondamentaux de la laïcité »

[Cliquez ici](#)

Des formations et des guides pour accompagner les managers dans leur quotidien

Le guide d'accueil des nouveaux arrivants –
Travailleurs en situation de handicap

[Cliquez ici](#)

Webinaire
« Anatomie d'un onboarding »

[Cliquez ici](#)

Formation sur Mentor « Diversité et lutte contre les discriminations »

[Cliquez ici](#)



Merci à vous pour votre attention !