

Mise à jour le lundi 5 février 2024

## L'entretien professionnel annuel

---

L'entretien professionnel annuel est un moment d'échange obligatoire entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct. Il ne concerne pas les enseignants et CPE.

Il a pour objectif d'évaluer les résultats professionnels de l'agent, de définir ses objectifs pour l'année à venir et d'aborder les perspectives d'évolution professionnelle.

### L'organisation de l'entretien :

La date de l'entretien est communiquée au moins 15 jours à l'avance.

L'entretien doit être préparé par l'agent et son supérieur hiérarchique. C'est le moment d'aborder les difficultés rencontrées dans le travail, afin que des solutions soient envisagées pour y remédier.

Le cas échéant, un échange doit avoir lieu sur la situation de télétravail : réalisation des activités menées, charge de travail afin que, le cas échéant des ajustements soient décidés.

L'entretien aborde différents thèmes :

- La fiche de poste (elle peut être ajustée, le cas échéant)
- Le contexte de l'année écoulée
- Le bilan des objectifs N-1
- Les nouveaux objectifs de l'année et les moyens pour y parvenir
- L'évaluation des acquis et de l'expérience professionnelle
- Le volet formation
- Les perspectives d'évolution professionnelle
- L'appréciation générale sur la valeur professionnelle et l'évaluation de la manière de servir

L'entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit :

Le CREP (Compte Rendu de l'Entretien Annuel) exprime la valeur professionnelle de l'agent et est pris en compte :

- Pour la modulation de la part variable indemnitaire, qui tient compte des résultats individuels et de la manière de servir de l'agent.
- L'avancement d'échelon ou de grade, pour les contractuels d'état éligibles à la revalorisation triennale.

Points spécifiques :

*Possibilité d'avancement lorsque l'on a atteint le dernier échelon :*

Décret n°2017-722 du 2 mai 2017

Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien.

On doit vous alerter sur ce dispositif lors de la convocation, il vous appartient de contrôler si vous pouvez y accéder.

*La formation :*

L'entretien professionnel permet d'échanger sur l'adaptation et le développement des compétences professionnelles, en fonction des missions confiées ou des projets d'évolution de carrière.

La formation étant un outil essentiel de maintien et de développement des compétences, **le ministère s'est fixé un objectif minimum de 3 jours de formation continue par an et par agent.**

Certaines formations peuvent être obligatoires pour un agent public, ex : tous les agents publics doivent être formés à la laïcité (article L.121-2 du code général de la fonction publique) ou prioritaires pour assurer le déploiement de politiques publiques (ex : égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, formations à la transition écologique).

*L'entretien est dématérialisé :*

**Outil disponible pour se connecter et guide utilisateur :**

<https://extranet.national.agriculture.gouv.fr>

(identifiant : [prenom.nom@educagri.fr](mailto:prenom.nom@educagri.fr) et le mot de passe de la messagerie Mélanie)

Accueil-Ressources humaines- Mes outils numériques- Esteve- L'entretien professionnel.

Formation Mentor 1h :

<https://mentor.gouv.fr> Numérique et système d'information et de communication ESTEVE 2024, proposée par le MASA.