Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie **Secrétariat Général** **Direction des Ressources Humaines** **Sous-Direction des Carrières et de l'Encadrement** **Tour Pascal B** **92055 PARIS LA DEFENSE CEDEX** **Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et dela Forêt** **Secrétariat général** **Service des ressources humaines** **Sous-direction mobilité, emplois,carrières** **Centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF)** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDMEC/2014-83** **05/02/2014**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Mise en œuvre des entretiens professionnels et de formation et des réductions d'ancienneté des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts portant sur l'année 2013.

Destinataires d'exécution
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 inter-régionales de la mer (DIRM), Directions inter-départementales 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 (DRIAAF).
Ministère de l’écologie, du développement durable et de l’énergie : Bureau des cabinets du METL et du MEDDE, Secrétariat général du METL et du MEDDE, 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 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, Ministère de l’éducation nationale, Ministère de la justice, Ministère de l’économie et des finances, Ministère des affaires sociales et de la santé, Ministère de l’intérieur, Ministère du commerce extérieur, Ministère du redressement productif, Ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Ministère de la défense, Ministère de la culture et de la communication, Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche, Ministère des droits des femmes, Ministère de la réforme de l’État, de la décentralisation et de la fonction publique, Ministère des outre-mer, Ministère de l’artisanat, du commerce et du tourisme, Ministère des sports, de la jeunesse, de l’éducation populaire et de la vie associative.

Résumé : La présente note de service détaille 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 2013, conformément au décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié et à l’arrêté ministériel du 20 juin 2011.

Mots-clés : appréciation/reconnaissance de la valeur professionnelle, évaluation, entretien professionnel, entretien de formation IPEF, réductions d’ancienneté.

Textes de référence :Décret N°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l’Etat, 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’Etat.

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.

La présente note de service a pour objet d'expliciter, d'une part, les modalités d'organisation des entretiens professionnels et de formation et, d'autre part, les modalités d'attribution des réductions d'ancienneté au titre de l'année de référence 2013 pour les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF). Ces deux exercices ont vocation à être menés en cohérence.

Le corps des IPEF relève conjointement du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (MAAF).

Le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, modifié, généralise l'entretien professionnel comme procédure de droit commun pour l'évaluation des fonctionnaires à compter de l'année de référence 2012.

Pour les IPEF, le dispositif est précisé par 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.

***

I – Campagne des 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 de management. 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.

L'exploitation des comptes-rendus d'entretiens par les services devra, en outre, contribuer à la construction d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et à l'élaboration du plan annuel de formation.

Par ailleurs, l'actualité sociale met l'accent sur la prévention de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (signature d'un accord cadre le 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux - RPS). Dans l'attente de l'élaboration des plans d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux qui devront être initiés en 2014 au niveau de chaque département ministériel, la campagne des entretiens professionnels est l'occasion de sensibiliser les managers au rôle de prévention qu'ils ont à jouer dans ce domaine.

En conséquence, vous veillerez à ce que chaque IPEF placé sous votre autorité fasse l'objet d'un entretien professionnel, à l'exception des cadres dirigeants détachés sur emploi DATE qui ne sont pas concernés par ce dispositif d'évaluation.

Ces entretiens sont consignés dans un compte-rendu rédigé par le supérieur hiérarchique direct.
L'utilisation du support de compte-rendu de l'entretien professionnel et les modalités pratiques de mise en œuvre sont diffèrents selon l'employeur dont relèvent les IPEF :

- pour les IPEF relevant des programmes budgétaires MAAF, il convient de se référer à la note de service SG/SRH/SDMEC/N2013-1206 du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 18 décembre 2013, relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2013 ;
- pour les IPEF relevant du programme budgétaire MEDDE, il convient de se référer à la note de gestion du 16 décembre 2013 relative aux campagnes des entretiens professionnels et de formation et de répartition des réductions d'ancienneté des personnels gérés par le MEDDE au titre de l'année de référence 2013, pour ce qui concerne la partie relative aux entretiens professionnels (annexes 1, 2, 3 et 4 uniquement).

À cet effet, vous trouverez, en pièce jointe, la note de service MAAF et la note de gestion MEDDE précitées.

Les IPEF en détachement ou en position normale d'activité dans les ministères autres que le MAAF et le MEDDE, utiliseront le support afférent au ministère de leur dernière affectation, ou à défaut le support MEDDE.

Enfin, ces modalités ne concernent pas 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).

Il convient toutefois de souligner que le MAAF ayant adopté un support très proche du support DDI pour tous ses personnels, il n'y a, dans les faits, qu'un seul support pour tous les corps, dont les IPEF, affectés dans les services MAAF et en DDI.

Vous trouverez, ci-après, un tableau synthétisant les différents cas possibles :

IPEF sur emploi DATE	**Évaluation spécifique**
IPEF relevant de programmes budgétaires MAAF	Note de service SG/SRH/SDMEC/N2013-1206 du 18 décembre 2013, relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels au titre de l'année 2013
IPEF relevant du programme budgétaire MEDDE	Note de gestion du 16 décembre 2013 relative aux campagnes des entretiens professionnels et de formation et de répartition des réductions d'ancienneté des personnels gérés par le MEDDE au titre de l'année de référence 2013.
IPEF en DDI	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 *Il est à noter que le compte-rendu d'entretien des personnels en DDI est très proche de celui des personnels affectés au MAAF, hors DDI.*
IPEF en détachement ou en position normale d'activité (PNA) dans les ministères autres que MAAF et MEDDE	Support de compte-rendu afférent au ministère de leur dernière affectation, ou à défaut support MEDDE

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.

Les comptes-rendus devront être notifiés avant **le 28 mars 2014**.

Ils seront transmis au centre interministériel de gestion des IPEF (CEIGIPEF) au plus tard le **30 avril 2014** à l'adresse suivante :

MAAF – SG/SRH/SDMEC – CEIGIPEF, 78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07.

Le compte-rendu sera versé au dossier administratif de l'agent.

II – Campagne des réductions 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, et dans un souci de simplification de la procédure, l'attribution des réductions d'ancienneté applicables au titre de l'année 2013 fait l'objet de nouvelles modalités.

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 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. Les critères objectifs permettant de respecter l'enveloppe sont déterminés après avis de la CAP compétente pour le corps des IPEF. Dans ces conditions, l'étape de l'harmonisation préalable qui s'effectuait, lors des campagnes précédentes, avant la CAP, n'a plus vocation à perdurer, puisque le respect de l'enveloppe disponible s'effectue maintenant selon des critères d'exclusion soumis à l'avis de la CAP.

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

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

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

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.

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

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 1er janvier au 31 décembre 2013. La réduction d'ancienneté est utilisable à compter du 1er janvier 2014 pour le prochain avancement d'échelon de l'agent.

3 - L'attribution des réductions d'ancienneté

3.1 - Dispositions générales

Les propositions doivent être faites par le responsable de la structure qui employait l'IPEF au 31 décembre 2013.
Elles s'appuient sur l'appréciation générale de la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel visé au **I** ci-dessus.

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 2013 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

1ère étape : recensement des IPEF dont la valeur professionnelle n'a pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel (février – mars 2014)

Pour tous les IPEF, quelle que soit leur affectation, les chefs de service recensent uniquement :

- **les 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.

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 ;

- les 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.

A ce stade 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 (les retraités, les agents affectés dans une autre administration, les démissionnaires ou autres...) ;
- les IPEF promus ;
- les IPEF en longue maladie, etc.

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.

Parallèlement, le CEIGIPEF propose à la CAP de février 2014, pour avis, 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.

2ème étape (pour le 28 mars 2014) : envoi du tableau recensant le nom des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel

Les chefs de service transmettent la liste des agents n'ayant pas donné satisfaction et de ceux ayant refusé l'entretien professionnel, au CEIGIPEF pour le 28 mars 2014, délai de rigueur, en utilisant le modèle joint en annexe 1, par messagerie à l'adresse suivante : ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Ce tableau doit être systématiquement renvoyé au CEIGIPEF, même si aucun IPEF n'est à signaler comme ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle ou ayant refusé l'entretien professionnel. Dans ce cas, le service transmettra un état néant (cf. annexe 2).

3ème étape (juin 2014) : CAP

Le CEIGIPEF présente à la CAP le bilan définitif de l'attribution des réductions d'ancienneté, en fonction de l'application des critères d'exclusion et, le cas échéant, de la prise en compte des IPEF ayant fait preuve d'insuffisance professionnelle ou ayant refusé l'entretien professionnel. En effet, si après déduction des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel (étape 1), 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, seront appliqués.

4ème 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, vous pouvez vous adresser au CEIGIPEF, à l'adresse électronique suivante:

ceigipef.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Pour le Ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie

Le Directeur des ressources humaines
Signé : François CAZOTTES

Pour le Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt

Le Chef du service des ressources humaines
Signé : Jacques CLEMENT

Annexe 1

Tableau de recensement des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel

Réductions d'ancienneté- année de référence 2013

Nom du service, de l'établissement ou de l'organisme : ……..

IPEF éligibles n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel à qui le chef de service ne souhaite pas attribuer de réduction d'ancienneté

Matricule	Nom	Prénom	Grade	Service	L'agent a refusé l'entretien professionnel (mettre une croix)	L'agent n'a pas donné satisfaction (mettre une croix)	L'agent **n'ayant pas donné satisfaction a-t-il bénéficié** d'un entretien professionnel ? Oui/non (si non, expliquer la raison)	La non attribution de réduction d'ancienneté est cohérente avec les appréciations portées sur le compte-rendu d'entretien professionnel ? Oui/non (si non, expliquer la raison)

Visa du responsable du service, de l'établissement ou de l'organisme :

Annexe 2

Tableau de recensement des IPEF n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel- Etat néant

Réductions d'ancienneté- année de référence 2013

Nom du service, de l'établissement ou de l'organisme : ……..

IPEF éligibles n'ayant pas donné satisfaction ou ayant refusé l'entretien professionnel à qui le chef de service ne souhaite pas attribuer de réduction d'ancienneté

Matricule	Nom	Prénom	Grade	Service	L'agent a refusé l'entretien professionnel (mettre une croix)	L'agent n'a pas donné satisfaction (mettre une croix)	L'agent **n'ayant pas donné satisfaction a-t-il bénéficié** d'un entretien professionnel ? Oui/non (si non, expliquer la raison)	La non attribution de réduction d'ancienneté est cohérente avec les appréciations portées sur le compte-rendu d'entretien professionnel ? Oui/non (si non, expliquer la raison)

État néant

Visa du responsable du service, de l'établissement ou de l'organisme :