



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Paris, le **15 DEC. 2015**

*Secrétariat général*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

**Le ministre de l'intérieur**

à

**Destinataires in fine**

**Objet : Entretien professionnel des personnels administratifs, techniques et spécialisés et des agents contractuels du ministère de l'intérieur au titre de l'année 2015.**

**Références :**

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment les articles 55 à 58 ;
- Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- Arrêté du 26 juin 2008 modifié relatif à l'entretien professionnel des personnels navigants contractuels du groupement des moyens aériens du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ;
- Arrêté du 28 janvier 2013 relatif aux modalités d'organisation de l'évaluation des agents de l'Etat affectés dans les directions départementales interministérielles (DDI) ;
- Arrêtés du 11 janvier 2013 et du 3 avril 2013 relatifs à l'entretien professionnel de certains personnels du ministère de l'intérieur ;
- Mémento pratique sur l'entretien professionnel des personnels relevant de la direction des ressources humaines du ministère de l'intérieur.

**P.J. :**

- Modèle de compte-rendu d'entretien professionnel (nouveau format) ;
- Modèle pour l'évaluation de la manière de servir des agents du ministère de l'intérieur affectés dans les DDI .

**La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel, au titre de l'année 2015, des personnels administratifs, techniques et spécialisés, ainsi que des agents contractuels du ministère de l'intérieur.**

**Elle présente également les principales modifications apportées au modèle de compte-rendu d'entretien professionnel. Le nouveau modèle, joint à la présente circulaire, est à utiliser dès cette campagne d'entretien professionnel.**

L'entretien professionnel a pour objet d'évaluer les agents placés sous votre autorité.

Cet exercice annuel constitue un moment important pour le management de vos équipes. Il doit être l'occasion de faire le point, avec chaque agent, sur sa manière de servir, les conditions d'exercice de ses fonctions, ses difficultés éventuelles et ses perspectives de carrière.

J'appelle votre attention sur les incidences de cette évaluation. Il importe donc d'y apporter un soin tout particulier, et de veiller à la cohérence entre les orientations et appréciations portées à l'occasion de cet entretien et les propositions ou décisions que vous pourrez prendre en matière de réduction d'ancienneté, de régime indemnitaire, d'avancements ou de promotion.

## I - LA REALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### 1. Le calendrier

La campagne d'évaluation, au titre de l'année 2015, débute le 4 janvier 2016 et doit être achevée le **31 mars 2016** au plus tard.

Les entretiens professionnels portent sur l'évaluation des résultats de l'année 2015 et fixent les objectifs de l'année 2016.

### 2. La réglementation applicable

L'entretien professionnel est régi par le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 et l'arrêté du 11 janvier 2013 cités en référence.

Les conditions d'appréciation des agents sont présentées de manière détaillée dans un mémento pratique mis en ligne sur le site intranet de la direction des ressources humaines accessible avec le lien suivant :

<http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/index.php/gestion-des-personnels/statuts-et-carrieres/120-entretien-professionnel>

Vous y trouverez également le modèle de fiche d'entretien professionnel, le modèle de fiche de poste ainsi que le dictionnaire des compétences.

### 3. Les personnels concernés

L'entretien professionnel est **obligatoire** et **concerne tous les personnels** gérés par le secrétariat général du ministère, hormis les fonctionnaires stagiaires pour lesquels un rapport de stage est établi.

**En cas de changement d'affectation de l'agent en cours d'année**, géographique ou fonctionnel, l'entretien est assuré par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend au moment de la campagne d'évaluation. Ce dernier pourra toutefois recueillir l'avis de l'ancien supérieur hiérarchique direct de l'agent pour l'évaluer pleinement.

**Dans le cas d'un changement de supérieur hiérarchique direct en cours d'année**, le support, établi par le nouveau supérieur hiérarchique direct, peut être complété par l'ancien, s'agissant du bilan de l'année écoulée.

Des précisions sont apportées pour les catégories de personnels suivantes :

#### 3.1 Les agents exerçant les fonctions de formateur interne à temps plein

L'appréciation de la manière de servir de ces agents sera établie par la sous-direction du recrutement et de la formation, en sa qualité d'autorité d'emploi, et transmise pour notification par l'autorité de gestion.

### 3.2 Les agents de la filière sociale

Les agents de la filière sociale sont évalués par le conseiller technique régional dont ils relèvent qui doit recueillir formellement, avant de procéder à l'entretien d'évaluation, l'avis des autorités responsables du personnel dont l'évalué assure le suivi social. Les comptes-rendus d'entretien sont visés par la conseillère technique nationale en tant qu'autorité hiérarchique de ces personnels. Après leur notification, ces comptes-rendus d'entretien devront être transmis directement par les conseillers techniques régionaux au bureau des personnels techniques et spécialisés (BPTS) avec copie à la sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement des personnels (SDASAP).

Les conseillers techniques régionaux sont quant à eux évalués par la conseillère technique nationale, qui sollicite au préalable l'avis des autorités responsables des personnels dont ils assurent le soutien. Par ailleurs, elle harmonise les modalités d'évaluation mises en œuvre par les conseillers techniques régionaux. L'autorité hiérarchique compétente pour viser les comptes-rendus d'entretien est le sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement des personnels. Après leur notification, ces comptes-rendus d'entretien sont transmis au BPTS par la SDASAP.

Pour les infirmières, des instructions spécifiques sur les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel seront définies par le ministère des affaires sociales et de la santé et seront communiquées dès leur réception par le ministère de l'intérieur.

### 3.3 Les agents accueillis en détachement auprès du ministère de l'intérieur

Les agents accueillis en détachement au sein de vos services font l'objet d'un entretien professionnel conduit par leur supérieur hiérarchique direct, selon les règles applicables aux agents du ministère de l'intérieur.

### 3.4 Les agents du ministère de l'intérieur en position sortante

Les agents du ministère de l'intérieur concernés sont ceux en détachement dans un service extérieur au ministère de l'intérieur, mis à disposition d'un service extérieur au ministère de l'intérieur ou affectés dans un service extérieur en position normale d'activité (décret du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat).

Leur entretien est établi par le supérieur hiérarchique direct de leur administration d'accueil, sur la base du document en vigueur au ministère de l'intérieur. A l'issue de leur entretien, après notification du compte-rendu, ce document est transmis par leur administration d'accueil à la DRH du ministère de l'intérieur.

Je vous demande de veiller tout particulièrement à ce que chaque administration et service d'accueil établissent le compte-rendu afin que tous les agents se trouvant dans l'une ou l'autre de ces positions puissent faire l'objet d'une évaluation.

### 3.5 Les agents du ministère de l'intérieur affectés en DDI

L'arrêté du Premier ministre en date du 30 septembre 2011, cité en référence, définit pour ces personnels les modalités de l'entretien professionnel. Ces agents sont évalués selon une grille d'entretien commune à l'ensemble des personnels affectés en DDI.

Je vous demande d'insérer à cette grille d'entretien la fiche que vous trouverez en pièce jointe et qui correspond à l'évaluation de la manière de servir de la grille des agents du ministère de l'intérieur.

Ces dispositions s'appliquent également aux inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière (IPCSR) et les délégués au permis de conduire et de la sécurité routière (DPCSR) affectés en DDI.

### 3.6 Les agents contractuels et les ouvriers d'Etat

Je vous rappelle que doivent faire l'objet d'un entretien professionnel :

- les personnels contractuels relevant du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat, recrutés sur contrat à durée indéterminée ou sur contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
- les agents contractuels relevant de l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 (« *berkaniens*»);
- les personnels contractuels du bureau des moyens aériens de la sécurité civile ;
- les ouvriers d'Etat.

### 3.7 Les IPCSR et les DPCSR en poste en DRIEA-IF et en DEAL

Pour les IPCSR et les DPCSR affectés au sein de la direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile-de-France (DRIEA-IF) et dans les directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL), les formulaires à utiliser sont ceux en vigueur au ministère de l'intérieur.

## **4. Le compte-rendu d'entretien professionnel**

Après plusieurs exercices de mise en œuvre de la procédure d'entretien professionnel, il est apparu nécessaire de revoir le formulaire de compte-rendu d'entretien professionnel afin de l'adapter à certaines spécificités et de permettre une meilleure évaluation des personnels.

Les principales modifications sont les suivantes :

- L'évaluation synthétique des résultats (apparaissant auparavant en fin de compte-rendu d'entretien et désormais avancée au moment de l'examen de chacun des objectifs fixés pour l'année écoulée) comporte dorénavant 3 possibilités : agent ayant atteint ses objectifs, agent ayant partiellement atteint ses objectifs ou agent n'ayant pas atteint ses objectifs. L'appréciation « résultats au delà des objectifs » a été supprimée en raison de la constatation d'un recours excessif à cette formulation ;
- La partie relative à l'évaluation des acquis de l'expérience professionnelle a été complétée d'un tableau relatif à l'évaluation des compétences en matière de conduite de projet. Cette rubrique ne sera à renseigner que dans le cas où l'agent exerce des fonctions de chef de projet, de chargé de mission et/ou d'animation de réseau ;
- La partie relative aux perspectives d'évolution professionnelle a été renforcée afin de permettre à l'agent d'exprimer son ressenti sur le poste et ses projets, et, éventuellement, d'engager une démarche d'entretien de carrière avec son conseiller mobilité carrière.

Quels que soient l'affectation et le statut des agents, il appartient au chef de service de s'assurer que les modalités d'évaluation des agents sont harmonisées au sein d'un même service.

## **II – LES MODALITES DE REALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

### **1. Le rôle du supérieur hiérarchique direct**

L'entretien d'évaluation est toujours réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent, quel que soit son grade. Le supérieur hiérarchique direct est celui qui adresse des instructions à ses subordonnés, auxquelles ceux-ci sont tenus de se conformer. Cette règle s'oppose, sous

peine de censure du juge administratif, à ce que le chef de service se substitue au supérieur hiérarchique direct pour conduire l'entretien professionnel.

En cas de doute sur la qualité de supérieur hiérarchique direct, vous pouvez consulter les personnes ressources du bureau des personnels répertoriées en annexe, avant la tenue de l'entretien professionnel.

## 2. La conduite de l'entretien professionnel

Je vous rappelle que, lors de la fixation de la date de l'entretien, au moins huit jours avant celle-ci, le supérieur hiérarchique transmet à l'agent la fiche de l'entretien pour lui permettre de remplir à l'avance les rubriques pertinentes.

La fiche d'entretien professionnel doit mentionner le périmètre d'affectation de l'agent (administration centrale, préfecture, région de gendarmerie, SGAMI, etc.) et être systématiquement accompagnée de la fiche de poste.

De plus, l'entretien professionnel étant lié au poste occupé par l'agent, vous veillerez à la cohérence entre l'évaluation des acquis (pages 4 et 5 de l'entretien professionnel) et les missions effectivement exercées par l'agent.

Enfin, pour ce qui concerne la rubrique IV intitulée « Appréciation sur la manière de servir de l'agent », il est rappelé que le choix des items « insuffisant » ou « à développer » doivent faire l'objet d'une explicitation de son choix par le supérieur hiérarchique dans l'appréciation littérale.

## 3. Le rôle de l'autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique doit viser le compte-rendu de l'entretien professionnel et, si elle le souhaite, formuler des observations.

Elle se définit de façon générale comme étant le supérieur hiérarchique de l'évaluateur de l'agent, soit le N+2 de l'agent évalué.

Vous trouverez ci-dessous, à titre d'éclairage, différents exemples types, susceptibles de varier en fonction de l'organisation de la structure.

Pour les agents affectés en préfectures et en sous-préfectures :

Évalué	Évaluateur	Autorité hiérarchique
Agent	Chef de section	Chef de bureau
Chef de section	Chef de bureau	Directeur / Secrétaire général en sous-préfecture
Chef de bureau	Directeur / Secrétaire général en sous-préfecture	Secrétaire général / Sous-préfet
Directeur	Secrétaire général	Préfet
Secrétaire général de sous-préfecture	Sous-préfet	Préfet

Pour les agents affectés en administration centrale (quel que soit le périmètre) :

Évalué	Évaluateur	Autorité hiérarchique
Agent	Chef de section	Chef de bureau
Chef de section	Chef de bureau	Sous-directeur
Chef de bureau	Sous-directeur	Directeur

Pour les fonctionnaires affectés en SGAMI :

<b>Évalué</b>	<b>Évaluateur</b>	<b>Autorité hiérarchique</b>
Chef de section	Chef de bureau	Directeur
Agent affecté dans un atelier automobile (hors ouvrier d'Etat)	Chef de l'atelier automobile	Chef du bureau en charge des garages de la direction de l'équipement et de la logistique
Chef de l'atelier automobile	Chef du bureau en charge des garages de la direction de l'équipement et de la logistique	Directeur de l'équipement et de la logistique
Ouvrier de l'Etat placé « sous bulle de gestion défense »	Chef de l'atelier automobile	/

Pour les fonctionnaires affectés en état-major de région de gendarmerie :

<b>Évalué</b>	<b>Évaluateur</b>	<b>Autorité hiérarchique</b>
Agent affecté à la section du personnel civil	Chef de la section du personnel civil	Chef du bureau du personnel
Chef de la section du personnel civil	Chef du bureau du personnel	Adjoint au chef d'état-major en charge des RH
Agent affecté dans un atelier automobile	Chef de l'atelier automobile	Chef du bureau infrastructures et équipement
Chef de l'atelier automobile	Chef du bureau infrastructures et équipement	Adjoint au chef d'état-major en charge du budget et du soutien
Chef du bureau budget et administration	Adjoint au chef d'état major « soutien et finances »	Chef d'état major

Pour les agents affectés en services territoriaux de la police nationale, exemples d'autorités hiérarchiques (l'évaluateur étant le supérieur hiérarchique direct) :

<b>Périmètre</b>	<b>Autorité hiérarchique</b>
Sécurité publique	Chef de circonscription
	Chef de bureau
	Chef de service de gestion opérationnelle
	Officier du ministère public
	Directeur départemental
Police aux frontières	Chef de centre de rétention administrative
	Chef de brigade mobile de recherches
	Chef de service de police aux frontières
	Directeur départemental
	Directeur zonal
Police judiciaire	Chef d'antenne
	Directeur régional
	Directeur interrégional
Compagnies républicaines de sécurité	Commandant d'unité
	Chef de délégation ou directeur zonal
	Chef de division
Renseignement intérieur	Chef de service départemental
	Directeur zonal

L'autorité hiérarchique vise le compte-rendu de l'entretien après que celui-ci ait été signé par le supérieur hiérarchique direct et éventuellement complété par l'agent.

Ce n'est qu'une fois ce visa apposé que le compte-rendu est notifié à l'agent qui le signe avant de le retourner à l'autorité hiérarchique. Une copie en est donnée à l'agent et l'original est versé à son dossier.

#### 4. Recours

L'agent peut solliciter auprès de l'autorité hiérarchique la révision d'une partie ou de la totalité du compte rendu de l'entretien professionnel. Les délais sont définis dans l'article 8 de l'arrêté du 11 janvier 2013 cité en référence et dans l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 cité en référence.

Sous réserve qu'il ait au préalable exercé ce recours, l'agent peut solliciter la révision du compte rendu auprès du président de la commission administrative paritaire (CAP) compétente ou de la commission consultative paritaire concernée dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

La CAP compétente pour examiner le recours formé à l'encontre d'un entretien professionnel est la CAP locale.

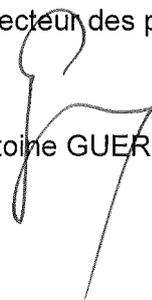
L'instance paritaire compétente peut, après examen du recours, demander la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique. L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

Vous serez attentifs à ce que les calendriers de réalisation de cette campagne d'évaluation 2015 soient respectés et que l'ensemble des agents en bénéficie.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Le sous-directeur des personnels

Antoine GUERIN



## VOS INTERLOCUTEURS A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les référents ressources humaines sont invités, pour tous les renseignements pratiques complémentaires dont ils pourraient avoir besoin en matière d'évaluation, à se mettre en rapport avec les responsables des sections de gestion suivants :

### POUR LE BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS :

#### Catégorie A :

**Chef de section :** M. Yves LUGAND ☎ 01.80.15.40.59  
**Adjoint :** M. Yann LE NORCY ☎ 01.80.15.40.51

#### Catégorie B :

**Chef de section :** Mme Tiphaine LECLERE ☎ 01.80.15.40.28  
**Adjointe :** Mme Delphine VALLET ☎ 01.80.15.42.71

#### Catégorie C :

**Chef de section :** Mme Liliane SARIDJAN ☎ 01.80.15.40.53  
**Adjointe :** Mme Hélène KRISTOF ☎ 01.80.15.39.17

### POUR LE BUREAU DES PERSONNELS TECHNIQUES ET SPECIALISES :

#### Pour les personnels contractuels :

**Chef de section :** Mme Anne-Sylvie DELOUVRIER ☎ 01.80.15.39.69  
**Adjoint :** M. Jean BOUFFET ☎ 01.80.15.39.41

#### Pour les personnels techniques et sociaux :

**Chef de section :** Mme Livia MONTERO ☎ 01.80.15.41.07  
**Adjointe :** Mme Corinne PARISSET ☎ 01.80.15.41.10  
**Adjoint :** M. Valéry HEQUET ☎ 01.80.15.39.57

#### Pour les personnels des systèmes d'information et de communication (SIC) :

**Chef de section :** M. Stéphane ANDRE ☎ 01.80.15.41.07  
**Adjointe :** Mme Marie-Christine MANGAS ☎ 01.80.15.40.67

#### Pour les personnels de la sécurité routière :

**Chef de section :** M. Patrice PEROUAS ☎ 01.80.15.41.11  
**Adjointe :** Mme Frédérique MONNIN ☎ 01.80.15.40.98

### POUR LE BUREAU DES AFFAIRES GENERALES, DES ETUDES ET DES STATUTS

Pour toute question juridique, vous pouvez envoyer un courriel sur la boîte fonctionnelle [drh-pole-statutaire@interieur.gouv.fr](mailto:drh-pole-statutaire@interieur.gouv.fr).

<b>LISTE DES DESTINATAIRES</b>
--------------------------------

**Pour attribution**

**Messieurs les Préfets de zone**

Secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur

**Monsieur le Préfet de la région Ile de France, Préfet de Paris**

**Mesdames et Messieurs les Préfets de région**

**Monsieur le Préfet de Police**

Secrétariat général pour l'administration de la police de Paris

**Mesdames et Messieurs les Préfets de département**

**Monsieur le Directeur général de la gendarmerie nationale**

Commandants des régions zonales de gendarmerie

**Monsieur le Directeur général de la police nationale**

Direction des ressources et des compétences de la police nationale

Sous-direction de l'administration des ressources humaines

Bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques

**Madame la secrétaire générale du Conseil d'Etat**

Département de la gestion des agents de greffe

**Messieurs et Mesdames les Directeurs d'administration centrale**

