

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 28 avril 2025

Rapport pour information

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan de la campagne 2024 et modalités de mise en œuvre de la campagne 2025

I. Contexte

Le process d'évaluation repose sur les principes suivants :

- Un formulaire répondant aux obligations réglementaires.
- Une dématérialisation totale de toutes les étapes de l'entretien professionnel (de la convocation à la validation de l'agent).

L'entretien professionnel est un temps de dialogue privilégié entre l'agent et son encadrant. Différents vecteurs sont mobilisés pour le rappeler aux managers et aux agents (la rubrique Intranet, le guide de l'entretien professionnel, les fiches pratiques, ...).

Les agents et les managers peuvent, de plus, contacter une hotline téléphonique assurée par la DRH (service Accompagnement Collectif, Organisation et GPEC) et la DSI.

Le présent rapport propose des évolutions des modalités relatives à la campagne 2025. Il dresse également le bilan de la campagne 2024.

II. Quelques chiffres clés 2024

Le taux de réalisation des entretiens via Foederis s'est élevé à **92,7 %** contre 90,25 % en 2023.

La DRH est intervenue dans la validation de **1271** entretiens en lieu et place des managers ou agents.

Plus de **750** agents souhaitent partir à la retraite avant la fin d'année 2027 :

34 % des agents des services centraux et des ports (52 % de femmes)
66 % des agents des établissements d'enseignement et du Creps (57% de femmes).

Enfin, **300** agents des services centraux et des ports souhaitent effectuer une mobilité, soit **9,5%** de l'effectif évalué dont **42%** à court terme.

247 agents des établissements d'enseignement et du Creps souhaitent effectuer une mobilité, soit **6,4 %** de l'effectif évalué dont **50 %** à court terme.

Le bilan complet est annexé au rapport.

III. Mise en œuvre et propositions d'évolution pour la campagne d'entretiens 2025

1/ Le calendrier

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du **26 mai au 6 octobre 2025** pour les agents des deux communautés.

A noter, que du 12 mai au 25 mai 2025, les agents auront la possibilité de compléter notamment les données relatives :

- à la valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion
- aux souhaits de formation

2/ Les propositions d'évolutions R.H. pour l'année 2025

Une stabilité du formulaire est apportée pour la campagne 2025. Trois onglets sont concernés par des évolutions visant à appuyer la réglementation ou à apporter plus de lisibilité dans la réalisation de l'entretien professionnel.

Onglet 7 : Formations

L'objectif de la Formation d'Intégration et de Professionnalisation (FIP) pour les agents est de leur permettre d'exercer leurs fonctions avec efficacité et de répondre aux besoins. La FIP vise à garantir que les agents disposent des compétences nécessaires pour accomplir leurs missions de manière optimale. Elle est un pilier essentiel pour la gestion des ressources humaines, en assurant le développement continu des compétences des agents tout au long de leur carrière. Pour rappeler son rôle essentiel, un paragraphe sera ajouté dans cet onglet pour signifier son enjeu et son caractère obligatoire.

Toujours pour appuyer le cadre légal (décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014), la synthèse des échanges concernant le ou les formations réalisée(s) sera rendue « obligatoire » par l'outil Foederis lors de l'entretien.

Onglet 8 : Valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion

Les éléments faisant référence aux fonctions accessoires (actuellement présents dans plusieurs onglets) seront regroupés au sein de la rubrique « valorisation du parcours professionnel dans la perspective d'une promotion » afin d'apporter plus de lisibilité.

Onglet 9 : Bilan de l'entretien professionnel

Enfin, dans l'onglet 9, il sera rappelé le lien logique existant entre évaluation des compétences et synthèse littéraire afin de veiller à une cohérence générale.

3/ Le process d'évaluation



* La demande écrite de révision du compte- rendu d'entretien doit être effectuée dans un délai maximum de 15 jours francs* après la notification du compte-rendu.

La fiche de poste de référence pour l'évaluation de la manière de servir.

La fiche du poste occupé au 1^{er} mai 2025 sera l'élément de référence pour l'évaluation 2025.

Dans le cas d'une mobilité en cours de campagne, le bilan de l'année écoulée sera réalisé au regard de l'ancien poste, les perspectives (objectifs à venir, besoins de formation, ...) se feront au regard du nouveau poste occupé.

Précisions :

Tout agent présent lors de la campagne doit bénéficier d'un entretien professionnel. Il doit avoir travaillé au moins 3 mois en amont de son entretien pour que son manager puisse compléter la partie bilan du compte rendu.

L'évaluateur

L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique direct de l'agent (N+1) ou par délégation son adjoint. En leur absence, l'entretien est réalisé par le N+2.

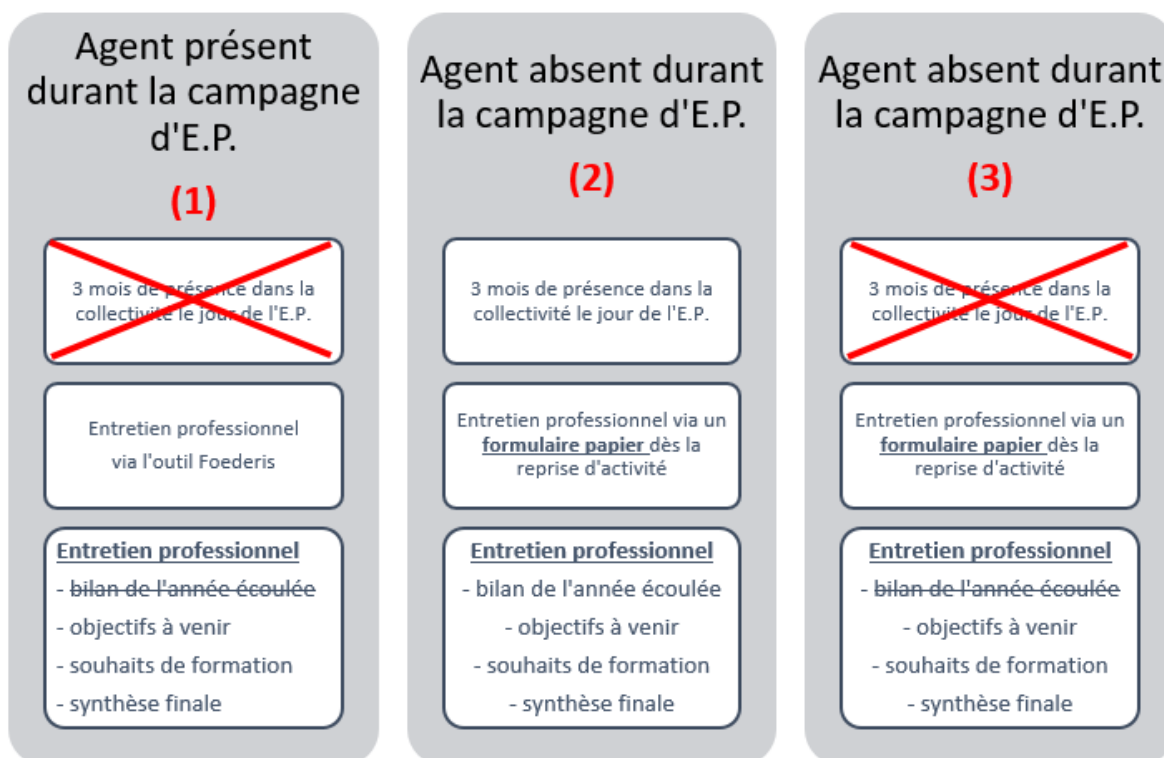
L'entretien professionnel doit être conduit, annuellement, par la personne qui organise et contrôle le travail au quotidien. Les agents évaluateurs des services relèvent obligatoirement du domaine du management (manager d'équipe, intermédiaire, de direction et de direction générale).

Dans les établissements d'enseignement, les évaluations seront réalisées par les agents régionaux (responsables d'équipe et responsables de restauration) et par exception, par le gestionnaire ou le chef d'établissement, lorsque l'agent lui est directement rattaché ou lorsque le manager de proximité est absent.

Il est à noter que les fiches de poste et les organigrammes participent à l'identification du supérieur hiérarchique direct (circulaire du 6 août 2010). Cette notion est indépendante du cadre d'emplois d'appartenance ou du grade.

La conduite de l'entretien professionnel par le manager est une composante essentielle de ses missions. Il ne saurait s'y soustraire sans manquer à ses obligations, exceptions faites de situations particulières (absence durant la campagne pour maladie notamment).

o Situations particulières rencontrées durant la campagne d'entretien professionnel



1. L'agent est présent durant la campagne d'entretien professionnel **mais** ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de son EP (agent absent, nouvellement arrivé dans la collectivité).

Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les besoins en formation. L'entretien devra être validé par le N+1.

2. L'agent est évaluable **mais** absent pendant la campagne d'évaluation,

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

3. L'agent ne justifie pas de 3 mois de présence le jour de l'EP et reprend son activité après la campagne d'entretien professionnel.

En dehors de la période de campagne, le compte-rendu de l'entretien professionnel pourra être réalisé sur un formulaire papier dans les mêmes conditions de délais et de procédure. Seule la rubrique portant sur les objectifs professionnels à venir sera alors à compléter ainsi que les

besoins en formation. Il sera signé des deux parties, transmis à la direction des Ressources Humaines et versé au dossier de l'agent.

4/ Plan d'accompagnement de la mise en œuvre de l'entretien professionnel

o Une offre de formation diversifiée.

L'offre de formation concernera dans un premier temps les encadrants.

Elle se compose ***pour les managers*** :

- d'une formation « socle de base » sur la conduite de l'entretien professionnel. Destinée en priorité aux nouveaux managers, elle leur permettra de se familiariser avec l'exercice, d'identifier les bonnes pratiques de l'entretien professionnel, et les conditions de réussite de celui-ci.

Pour les agents nouvellement arrivés dans la collectivité ou n'ayant jamais eu d'entretien professionnel :

- d'un accompagnement via un guide « préparer son entretien professionnel ».

o Coordination de hotline technique et R.H.

Une assistance téléphonique globale permettant de répondre aux problématiques sera mise en place pendant la durée de la campagne.

- Le numéro 03 74 27 00 29 dédié à l'entretien professionnel géré par la D.R.H. (questions liées à l'entretien professionnel et aux process qui en découlent) ;
- L'assistance utilisateurs ICARE gérée par la D.S.I. (questions liées à la connexion sur l'intranet, sur Foederis, à la messagerie, aux problématiques de réseaux ...)

5 / Plan de communication accompagnant la mise en œuvre du projet « Entretien professionnel » et le déploiement de la campagne 2025.

Un travail spécifique sera mené par la DRH afin de proposer un plan de communication.

Les actions suivantes devraient être menées :

- **Programmation de « Café Managers »** en amont de la campagne sur le thème de l'entretien professionnel et plus particulièrement sur les nouveautés 2025 ;
- **Mise en ligne d'une rubrique sur l'entretien professionnel**, sur l'intranet LEO (pour les agents régionaux) et sur le portail Elycée (pour les proviseurs/gestionnaires) ;
- Mise en ligne des versions actualisées du guide de l'Entretien Professionnel et du guide « Préparer son entretien professionnel ».
- **Article Newsletter sur les dates de mise en œuvre de la campagne ;**
- **Mail d'information** aux proviseurs, gestionnaires et managers régionaux les informant du démarrage de la campagne d'entretien professionnel

Annexe : Bilan de la campagne d'entretiens professionnels 2024

La campagne d'entretien s'est déroulée du 26 mai au 18 octobre 2024 pour l'ensemble des agents des services centraux, des ports, des lycées et du CREPS.

21 recours ont été déposés en 2024 (11 femmes, 10 hommes). Ces recours portent essentiellement sur la synthèse littéraire ou le niveau d'évaluation réalisé par l'évaluateur.

Les principaux faits marquants sont les suivants :

Taux de réalisation des entretiens via Foederis :

Communauté	2021	2022	2023	2024
<i>Services et ports</i>	90,56%	92,44%	93,20%	95,80%
<i>Lycées et Creps</i>	81,74%	84,43%	87,33%	89,60%
Total	86,15%	88,44%	90,25%	92,70%

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants et agents dans la démarche.

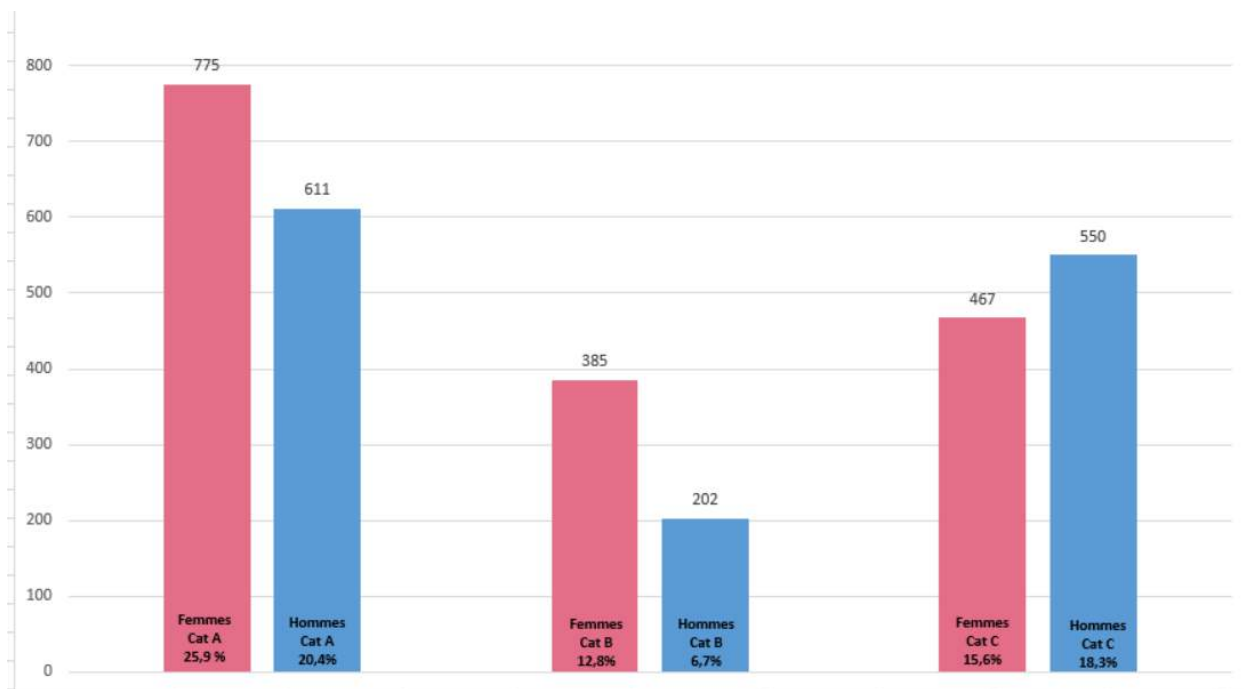
La DRH est intervenue pour la validation de **78** entretiens professionnels en lieu et place des managers en fin de campagne afin de permettre aux agents de prendre connaissance du contenu du compte rendu de leur E.P. (35 services et Ports / 43 lycées et Creps).

De même, la DRH est intervenue pour la validation de **1193** entretiens professionnels en lieu et place des agents pour permettre l'archivage informatique des comptes rendus (197 services et Ports / 996 lycées et Creps).

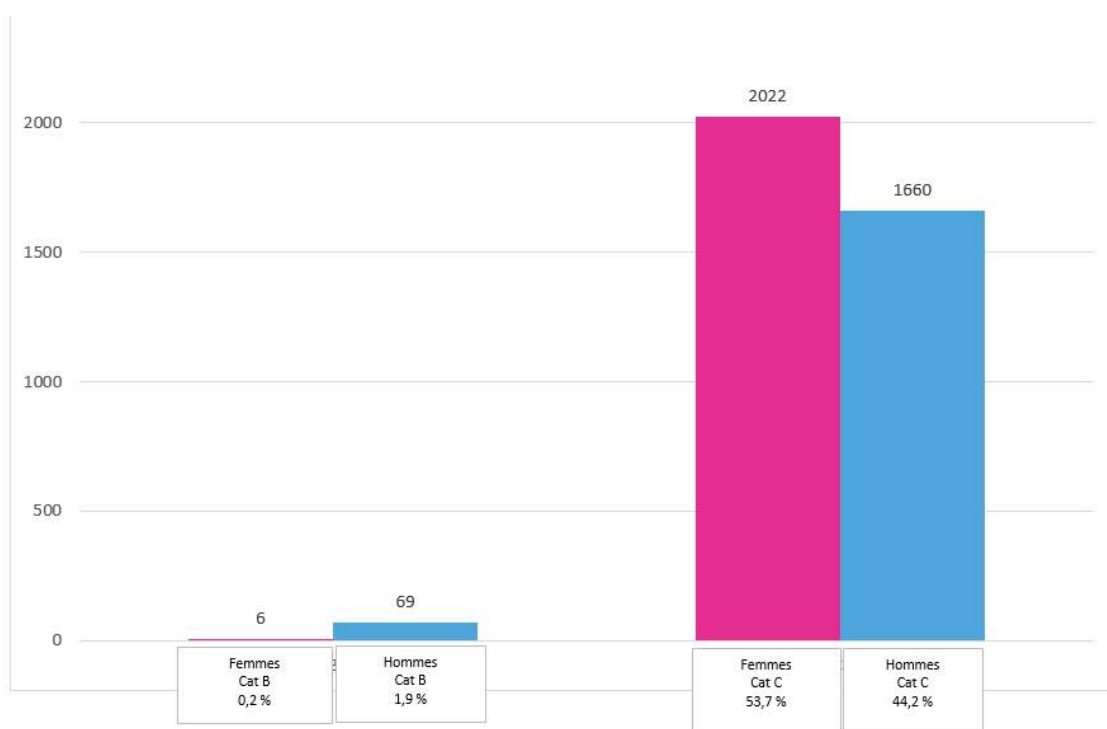
L'effectif évaluable en 2024

Les agents concernés par l'entretien professionnel sont les agents sur postes permanents ou en C.D.D. de plus d'un an. L'effectif évaluable est donc le suivant : **7476 agents**.

Pour les agents des services et des ports, sur **3153** agents régionaux évaluable, **2990** ont été évalués (54.3 % de femmes ; 45.7 % d'hommes) soit **94,8 %** (93,2% en 2023).



Pour les établissements d'enseignement et le Creps, sur **4323** agents régionaux évaluable, **3797** ont été évalués (54,7 % de femmes ; 45,2% d'hommes) soit **87,8 %** (87,3 % en 2023).

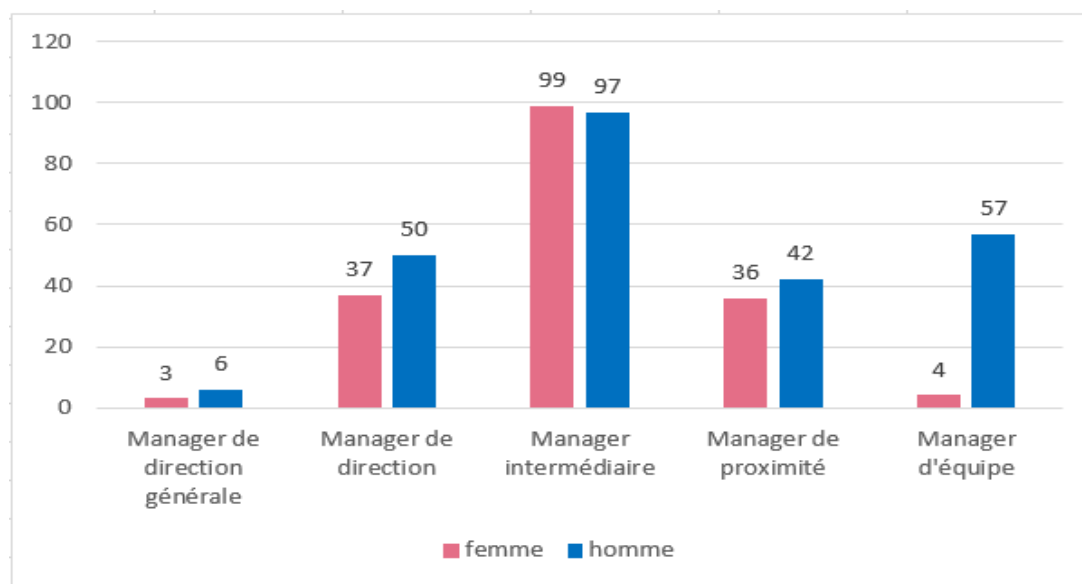


Répartition des évaluateurs par communauté

Communauté	Femmes		Hommes		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Lycées et creps	88	85	345	349	433	434
Lycées et creps (autorité fonctionnelle)	140	129	98	110	238	239
Services Centraux et Ports	189	179	241	252	430	431
Total général	417	393	684	711	1101	1104

Services centraux et Ports

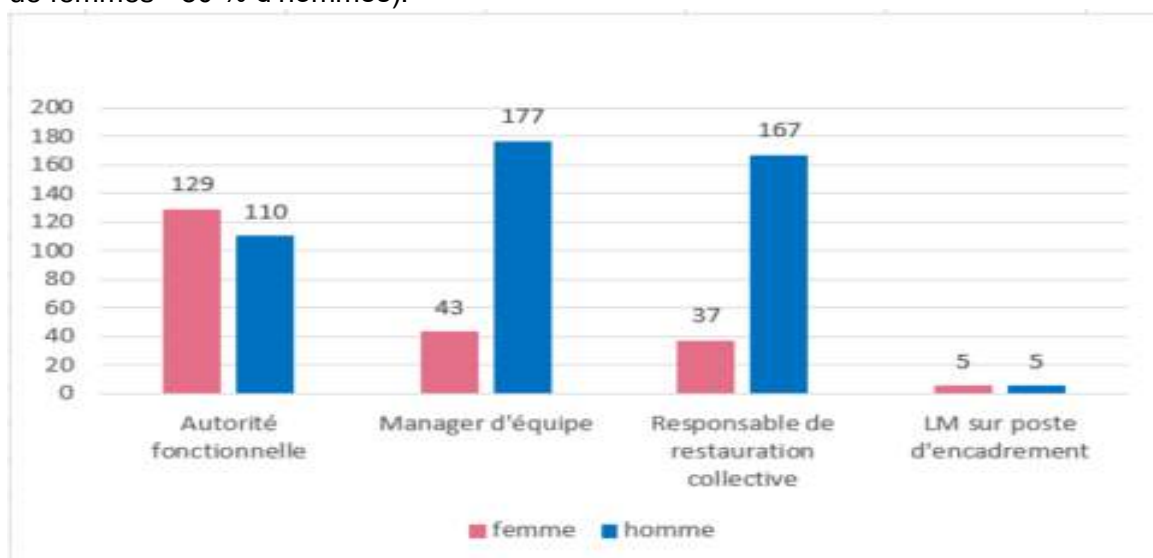
431 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (42% femmes – 58% hommes).



Etablissements d'Enseignement et Creps

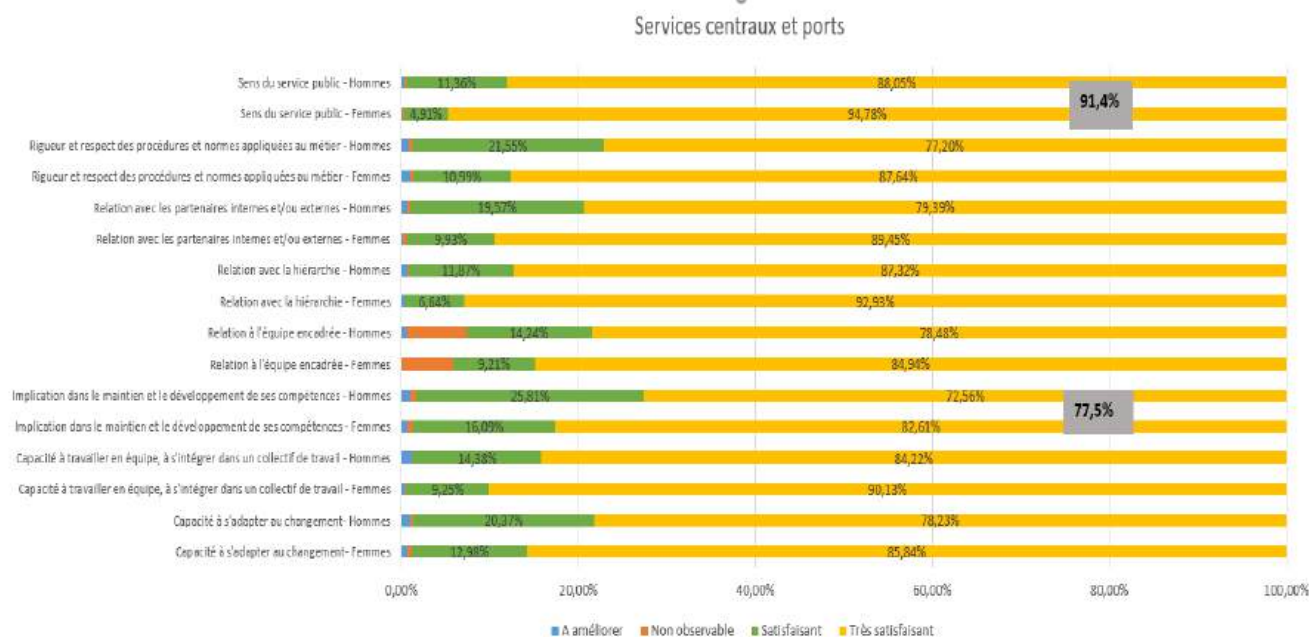
673 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs (32% femmes – 68 % hommes).

64 % des évaluateurs sont des managers d'équipe ou des responsables de restauration (20 % de femmes - 80 % d'hommes).



Bilan de l'année écoulée

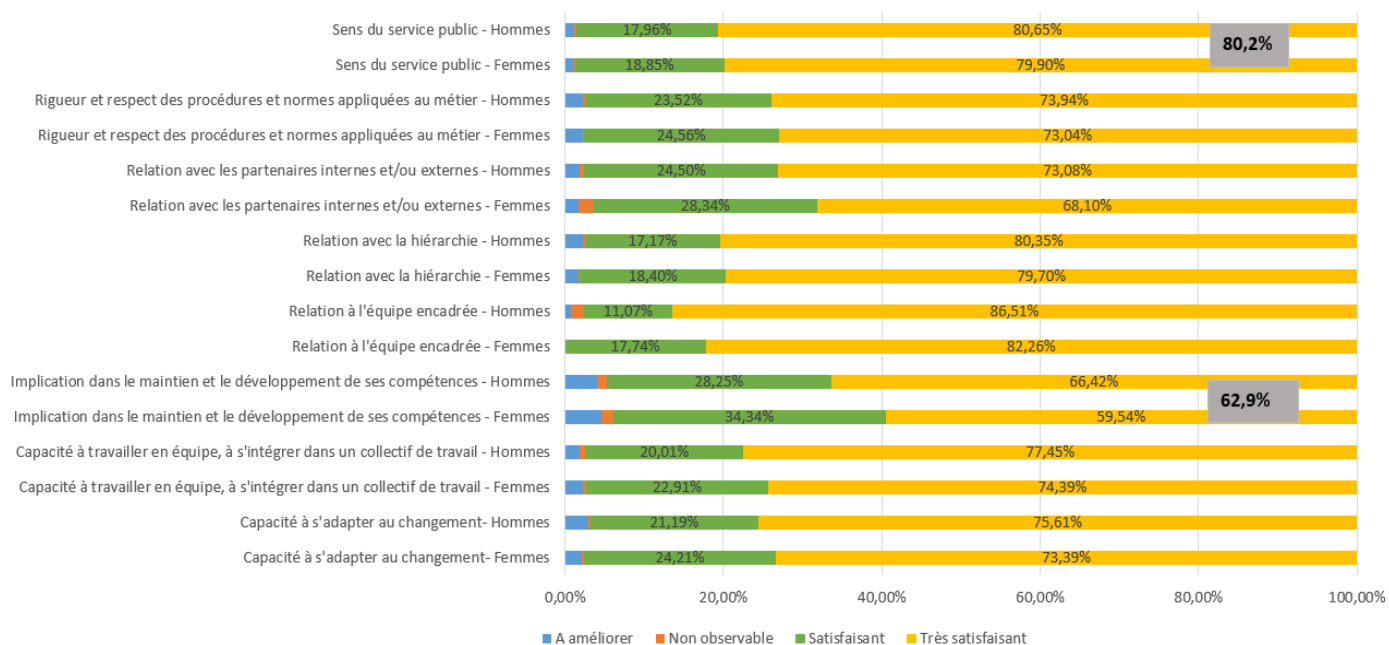
Manière de servir



Le critère évalué de la manière la plus positive reste « le sens du service public » : très satisfaisant pour **91,4%** des agents (90,06% en 2023).

A l'inverse, le critère évalué le moins positivement est « l'implication dans le maintien et le développement de ses compétences » : **77,5 %** (76,23% en 2023).

Etablissements d'enseignements et Creps

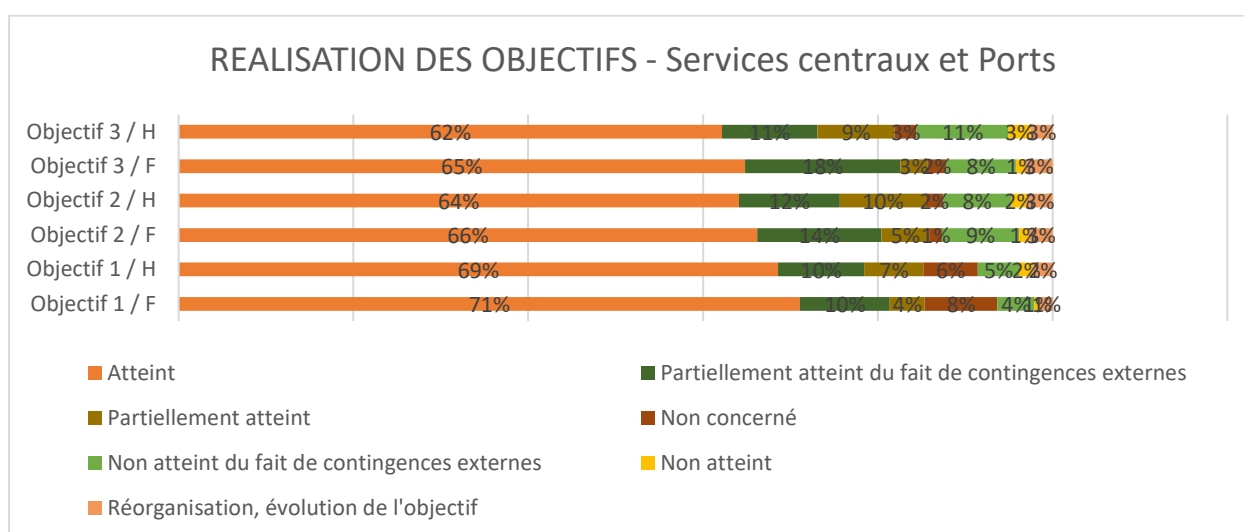


En dehors de la relation à l'équipe encadrée (qui ne concernait par définition que les managers), le critère évalué de la manière la plus positive pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS est également le sens du service public : très satisfaisant pour **80,2 %** des agents (**81.14 %** en 2023).

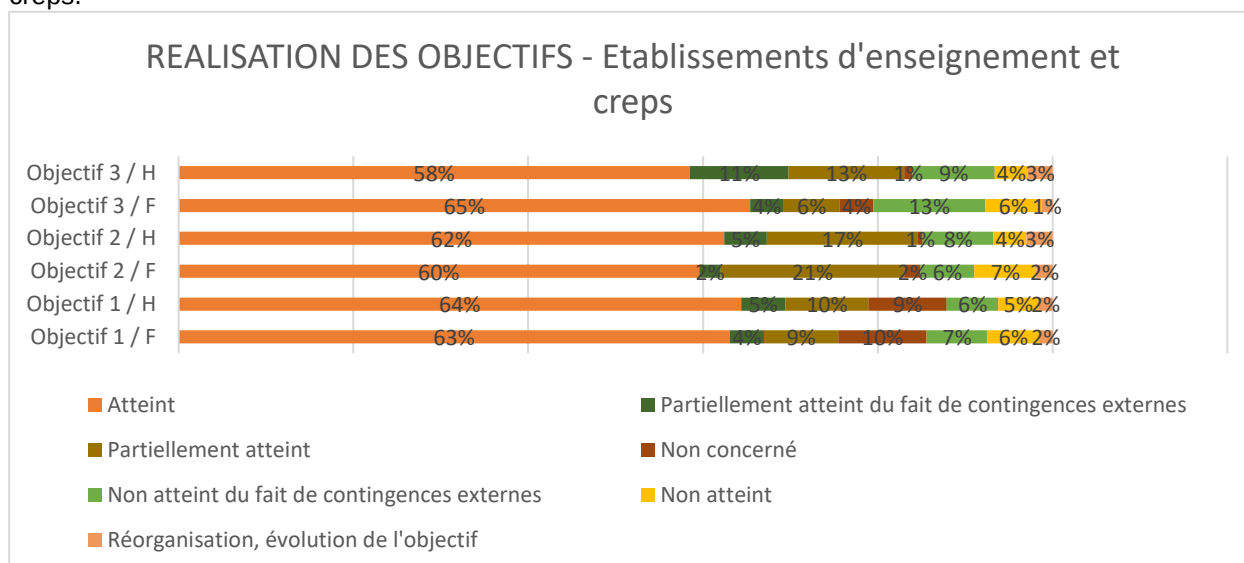
Le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » : **62,9 %** (**64.05 %** en 2023).

Bilan des objectifs

Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des services centraux et des ports.



Le taux de réalisation des objectifs fixés est atteint pour plus de la moitié des agents des lycées et du creps.



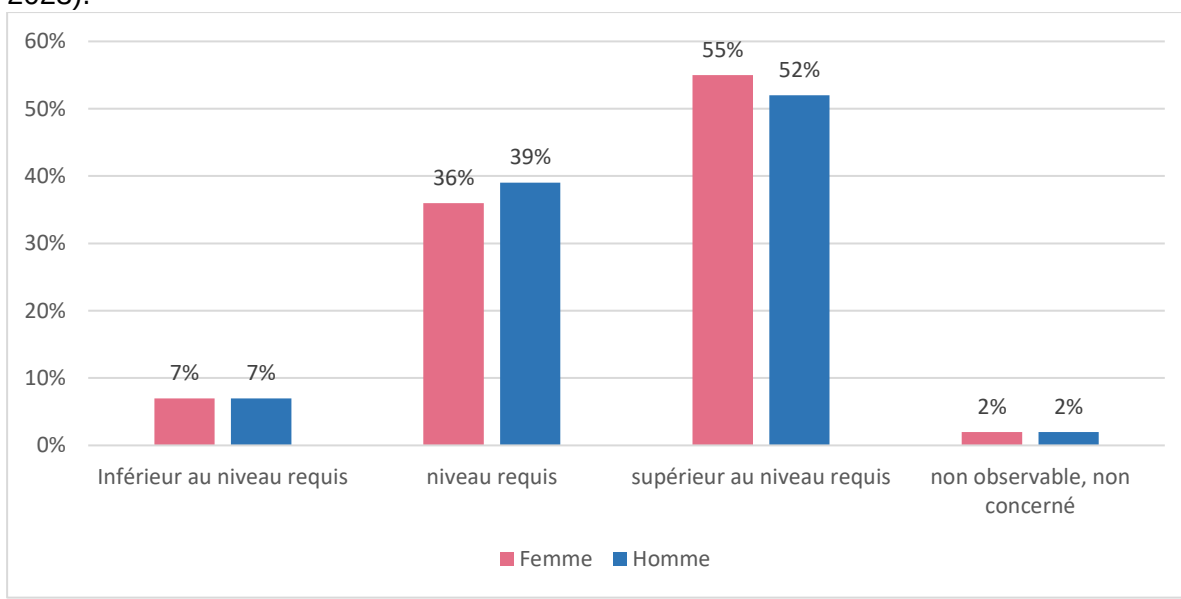
Evaluation des compétences

Pour les services centraux et les ports

En moyenne, **13** compétences sont évaluées par agent.

En 2023		Niveau de l'agent	En 2024	
Femme	Homme		Femme	Homme
5%	6%	Inférieur au niveau requis	7%	7%
36%	40%	niveau requis	36%	39%
52%	49%	supérieur au niveau requis	55%	52%
7%	6%	non observable, non concerné	2%	2%

Le niveau référent est actionné à hauteur de **35%** pour les agents des services centraux (26% en 2023).

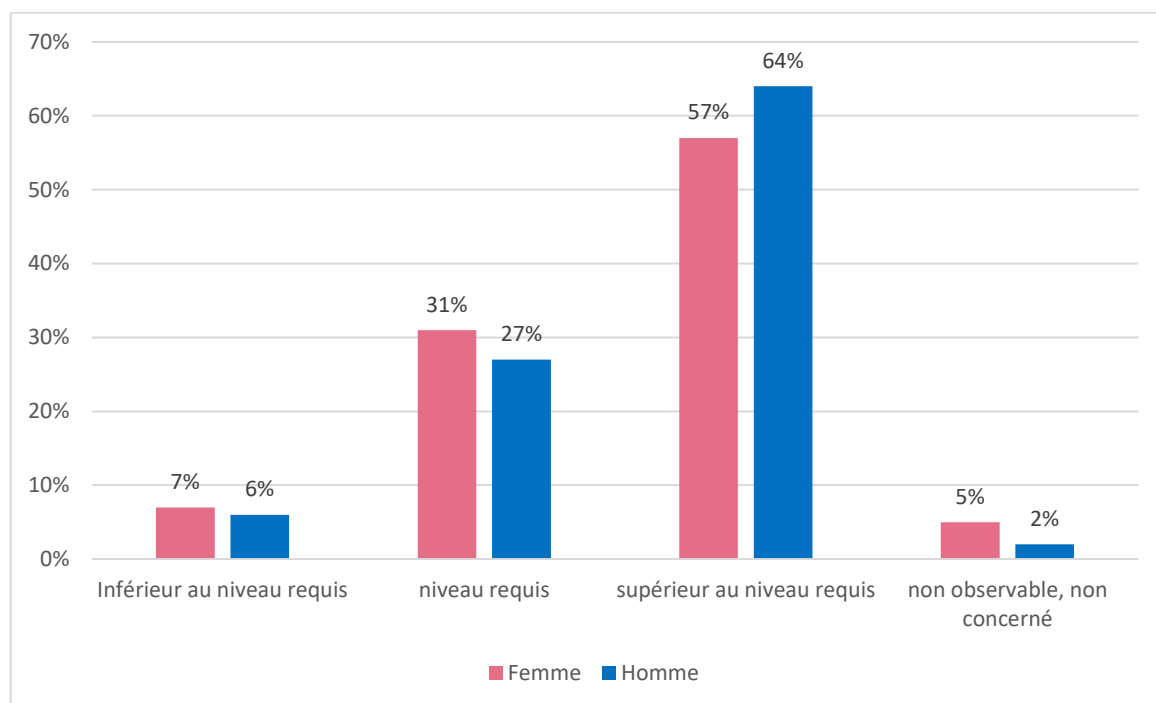


Pour les établissements d'enseignement et le Creps

En moyenne, **10** compétences sont évaluées par agent.

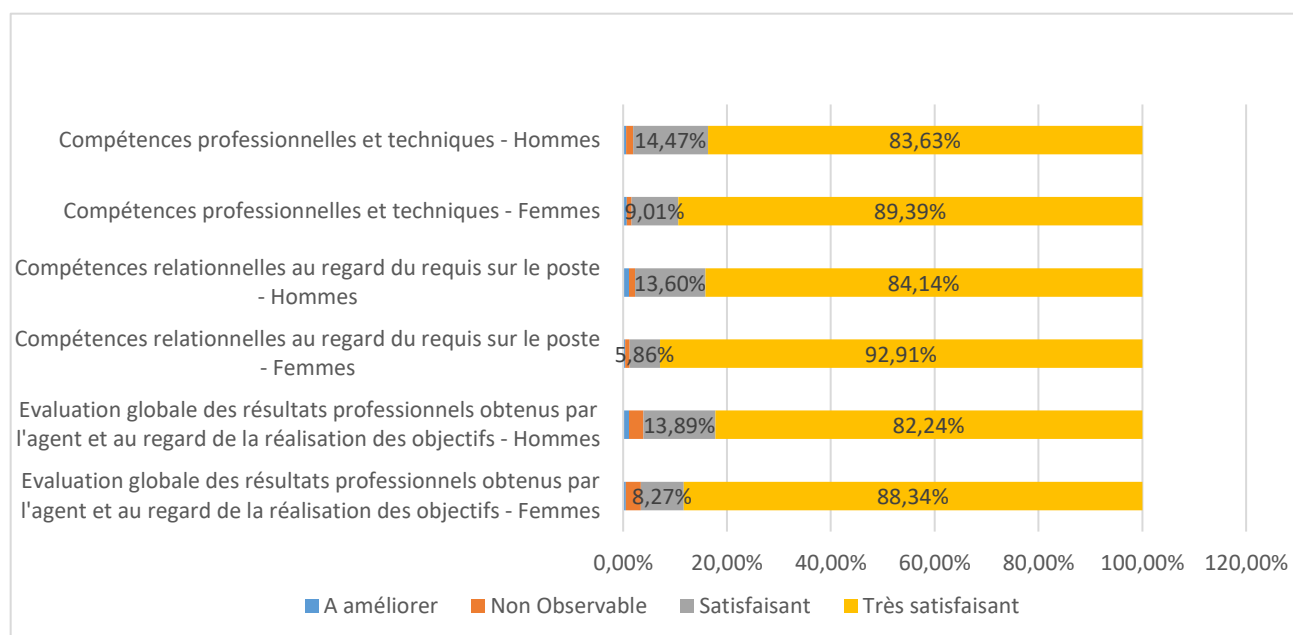
En 2023		Niveau de l'agent	En 2024	
Femme	Homme		Femme	Homme
5%	5%	Inférieur au niveau requis	7%	6%
31%	27%	niveau requis	31%	27%
56%	63%	supérieur au niveau requis	57%	64%
8%	5%	non observable, non concerné	5%	2%

Le niveau « Référent » a été activé à hauteur de **37 %** pour les agents des établissements d'enseignement et du Creps (36 % en 2023).

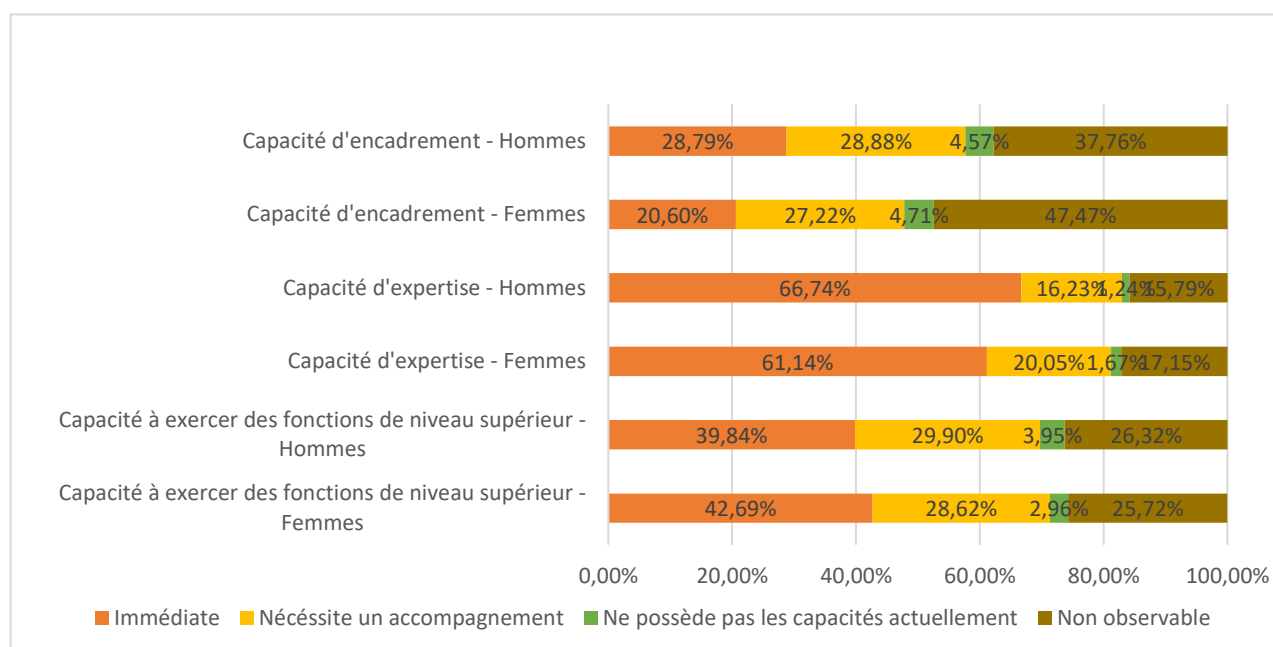


Synthèse globale de l'entretien professionnel

Pour les services centraux et les ports



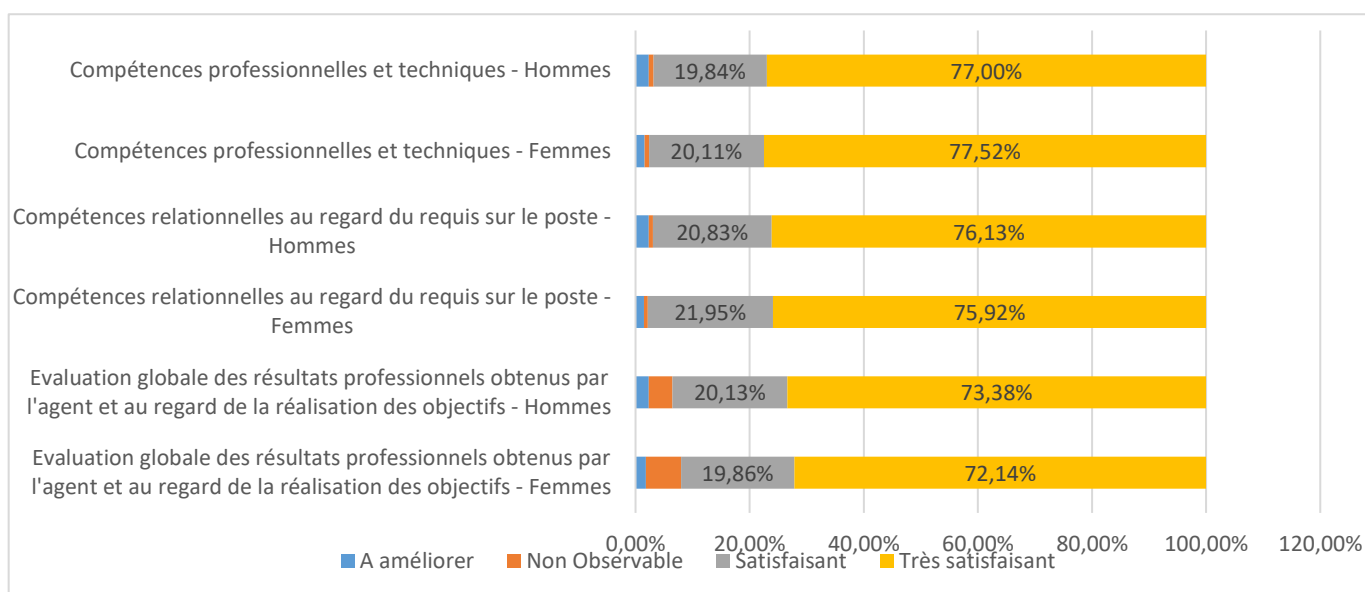
Sur la moyenne des critères d'évaluation, 87 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



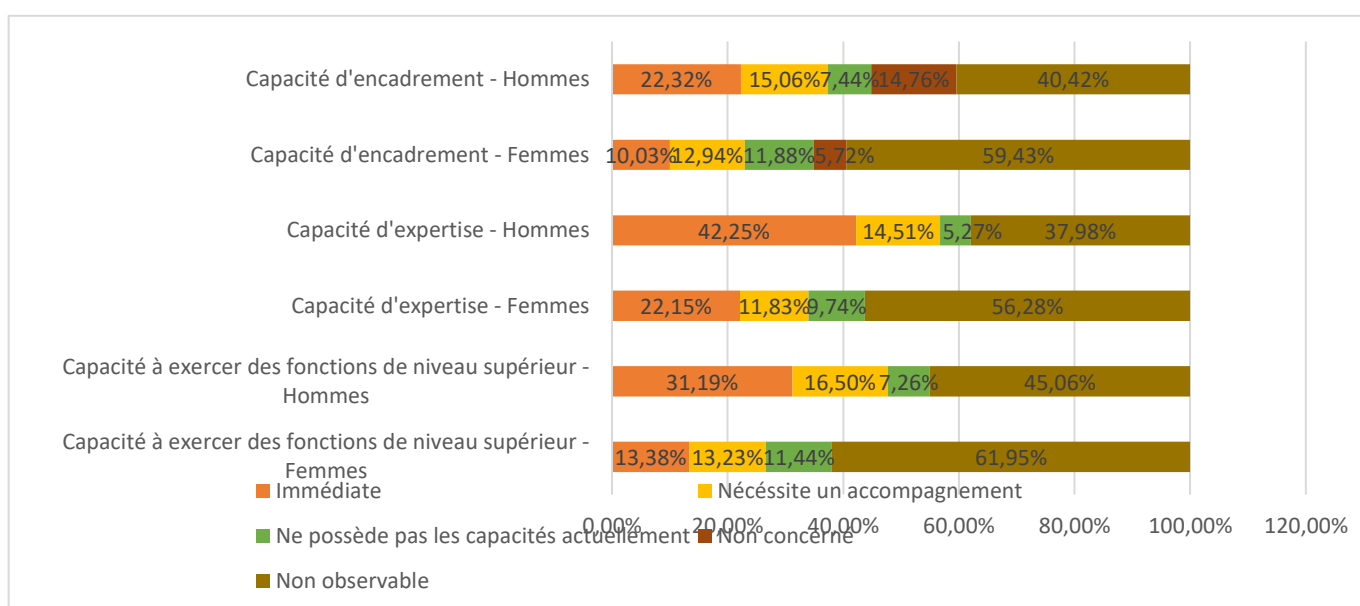
Un peu moins de 21 % des agents non encadrants des services centraux disposent, selon leur hiérarchie, d'une capacité d'encadrement.

Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 59 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 38 % des agents.

Pour les établissements d'enseignement et le Creps



Sur la moyenne des critères d'évaluation, 75 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



15 % des agents non encadrants des établissements d'enseignement et du CREPS disposent d'une capacité d'encadrement. Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 26 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 17 % des agents.

Les objectifs 2024

Femmes	Hommes	2023	Services / Ports	2024	Femmes	Hommes
32%	35%	33%	1 seul objectif	53%	52%	54%
51%	46%	49%	2 objectifs	36%	38%	35%
18%	19%	18%	3 objectifs	10%	10%	11%

Le nombre d'objectifs fixés est majoritairement de 1 pour les services centraux et les ports ; de 1 pour les établissements d'enseignement et le CREPS.

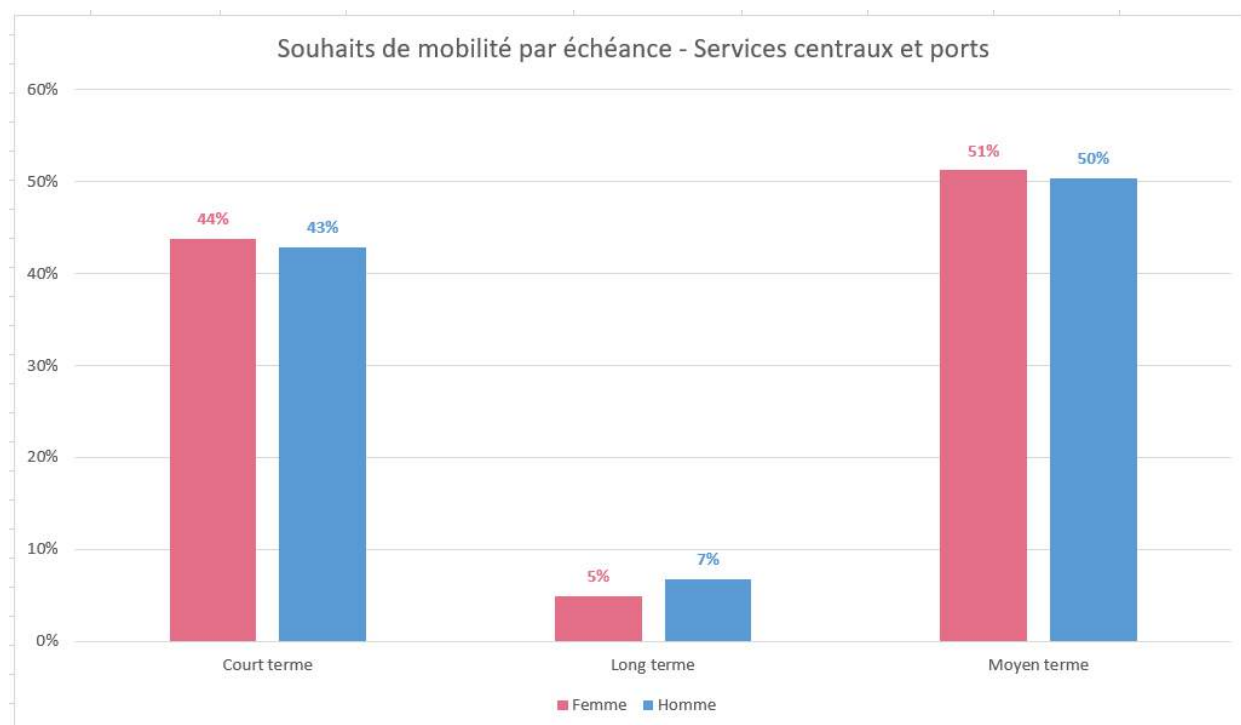
Femmes	Hommes	2023	Etablissements d'Enseignement / Creps	2024	Femmes	Hommes
82%	75%	79%	1 seul objectif	80%	83%	75%
14%	18%	16%	2 objectifs	16%	14%	19%
4%	7%	5%	3 objectifs	4%	3%	5%

Les souhaits de mobilité

Pour les services centraux et les ports

300 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit 9.5 % de l'effectif évalué (10,5 % en 2023) dont 43 % à court terme (47 % en 2023).

Femmes	Hommes	En 2023	Types de mobilité	En 2024	Femmes	Hommes
12%	17%	14%	Externe	20%	18%	21%
1%	10%	6%	Géographique	5%	4%	7%
31%	31%	35%	Interne sur un poste de même niveau	32%	33%	30%
48%	42%	45%	Interne sur un poste de niveau supérieur	43%	44%	41%

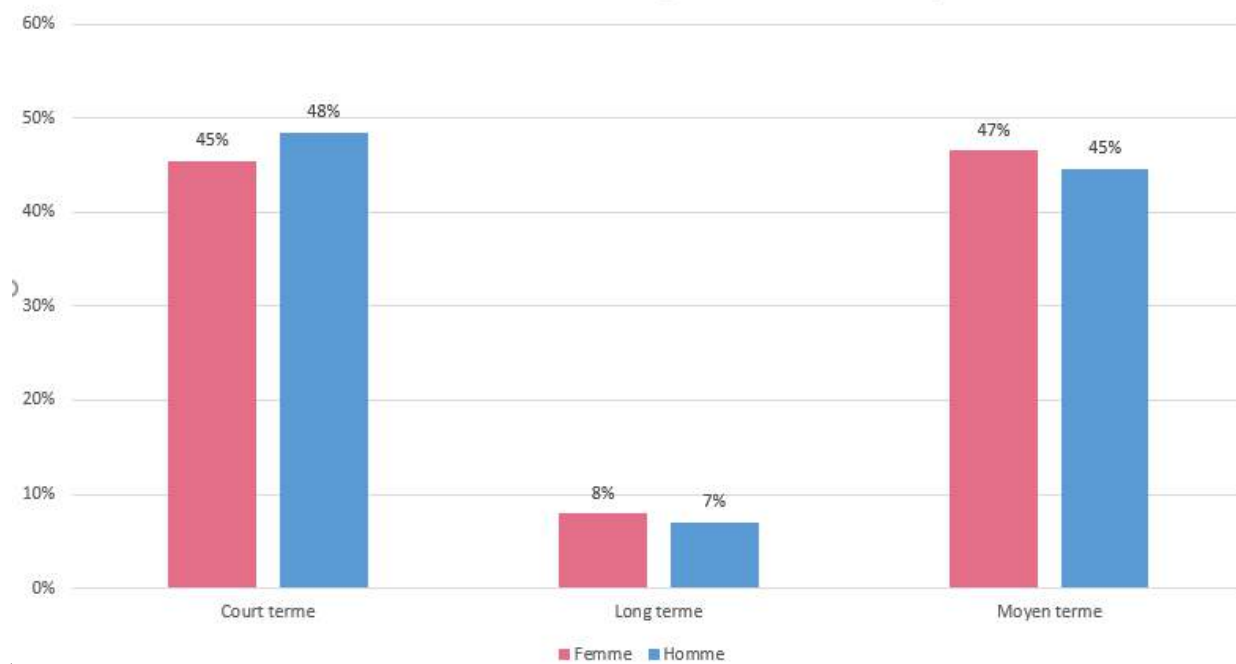


Pour les établissements d'enseignement et le Creps

243 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **7%** de l'effectif évalué (**8 %** en 2023) dont **50%** à court terme (**60%** en 2023).

Femmes	Hommes	En 2023	Types de mobilité	En 2024	Femmes	Hommes
17%	13%	14%	Externe	16%	21%	11%
27%	34%	31%	Géographique	28%	26%	29%
27%	21%	23%	Interne sur un poste de même niveau	24%	25%	23%
29%	32%	31%	Interne sur un poste de niveau supérieur	33%	28%	37%

Souhaits de mobilité par échéance - Etablissements d'enseignement et le creps



Echéances prévisionnelles genrées

	Femmes				Hommes				Total général
	2025	2026	2027	Total	2025	2026	2027	Total	
Services centraux et ports	50	45	36	131	40	39	44	123	254
Etablissements d'enseignement et creps	94	83	110	287	60	78	71	209	496
Total général	144	128	146	418	100	117	115	332	750

Plus de **750** agents devraient partir à la retraite avant la fin d'année 2027 (34 % services centraux et des ports / 66 % établissements et du CREPS).

57% des départs en retraite dans les établissements d'enseignement et le CREPS concerneront les femmes (52 % au sein des services centraux et des ports).

Métiers impactés par les souhaits de départ en retraite de 2025 à 2027

Pour les services centraux et les ports

	Effectif évalué	Nb de départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	NB départs	Taux	Effectif	Nb départs	Taux
Médecin du travail	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%
Régisseur général	3	2	67%	0	0	0%	3	2	67%
Chauffeur	11	5	45%	0	0	0%	11	5	45%
Documentaliste	7	3	43%	6	3	50%	1	0	0%
Agent d'entretien	9	3	33%	9	3	33%	0	0	0%
Concepteur - développeur informatique	3	1	33%	0	0	0%	3	1	33%
Préventeur	3	1	33%	1	0	0%	2	1	50%
Technicien reprographe	3	1	33%	0	0	0%	3	1	33%
Interlocuteur lycées	9	2	22%	5	2	40%	4	0	0%
Evaluateur de politiques publiques	5	1	20%	2	0	0%	3	1	33%
Photographe / Vidéaste	10	2	20%	3	0	0%	7	2	29%
Technicien d'exploitation portuaire	5	1	20%	4	0	0%	1	1	100%

Pour les établissements d'enseignement et le Creps

	Effectif évalué	Nb de départs	Taux	Femme			Homme		
				Effectif	NB départs	Taux	Effectif	Nb départs	Taux
Linger	28	11	39%	28	11	39%	0	0	0%
Agent d'accueil et d'information	230	49	21%	184	41	22%	46	8	17%
Agent technique en espaces extérieurs	25	5	20%	3	0	0%	22	5	23%
Veilleur de nuit	29	5	17%	1	0	0%	28	5	18%
Manager d'équipe	173	26	15%	34	6	18%	139	20	14%
Magasinier	157	23	15%	53	10	19%	104	13	13%
Responsable de restauration collective	170	23	14%	28	5	18%	142	18	13%
Agent d'entretien	1696	227	13%	1321	171	13%	375	56	15%
Agent de restauration	389	49	13%	288	40	14%	101	9	9%
Agent technique du bâtiment	460	54	12%	2	0	0%	458	54	12%
Cuisinier - second de cuisine	299	25	8%	65	3	5%	234	22	9%

Aspect indemnitaire de l'entretien professionnel

L'attribution du Complément Indemnitaire Annuel ne concerne que les agents bénéficiaires du R.I.F.S.E.E.P.

Toutefois, l'identification de ces bénéficiaires peut évoluer à tout moment au regard :

- du droit d'option proposé aux agents ayant été lauréat d'un concours ou ayant été déprécarisés,
- du droit d'option proposé aux agents dans le cadre de la mise en œuvre de la délibération sur l'actualisation du régime indemnitaire.

C'est pourquoi il a été demandé aux managers de renseigner cet item pour l'ensemble de leurs agents. Le taux n'a été pris en compte que si l'agent était concerné.

Services Centraux et Ports	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
Appréciation - Aspect indemnitaire						
25 % - à améliorer	3	0,18%	2	0,15%	5	0,17%
50% - assez satisfaisant	5	0,31%	4	0,29%	9	0,30%
75% - satisfaisant	25	1,54%	32	2,34%	57	1,91%
100% - très satisfaisant	1590	97,97%	1329	97,22%	2919	97,63%
Total général	1623		1367		2990	

Etablissements d'enseignement et creps	Femme		Homme		Effectif total	% du total général
	Effectif	% de l'effectif total	Effectif	% de l'effectif total		
Appréciation - Aspect indemnitaire						
0% - agent ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire	1	0,05%	1	0,06%	2	0,05%
25 % - à améliorer	11	0,52%	17	1,01%	28	0,74%
50% - assez satisfaisant	29	1,37%	22	1,31%	51	1,34%
75% - satisfaisant	153	7,23%	108	6,42%	261	6,87%
100% - très satisfaisant	1921	90,83%	1534	91,20%	3455	90,99%
Total général	2115		1682		3797	