COMITE TECHNIQUE

Réunion du 12 avril 2021

****

Rapport pour information

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE LA REGION HAUTS-DE-FRANCE

Bilan de la campagne 2020 et campagne 2021

I. Contexte

Depuis 2018, le process d'évaluation repose sur les principes suivants :

- Un formulaire répondant aux obligations règlementaires.
- 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 contraintes sanitaires imposées en 2020 ont modifié les modalités d'accompagnement des agents et des managers :

- Transmission de supports d'information à destination des agents nouvellement évaluables en remplacement des sessions assurées habituellement en présentiel,
- Mise en œuvre de la formation « Mener un entretien professionnel » en distanciel en lien avec le CNFPT,

Les agents et les managers pouvaient, de plus, contacter une hotline téléphonique assurée par la DRH (service Accompagnement Collectif, Organisation et GPEC) et la DSI qui ont réussi à gérer l'ensemble des demandes formalisées.

Le présent rapport dresse le bilan de la campagne 2020 et expose les modalités relatives à la campagne 2021.

II. Bilan de la campagne d'entretiens 2020

La campagne d'entretien s'est déroulée :

- du 24 août au 23 octobre 2020 pour l'ensemble des agents des services centraux, des ports, des lycées et du CREPS.

Le dispositif « post-campagne » a permis aux managers de réaliser les entretiens des agents absents durant la campagne ou n'ayant pas eu d'entretien saisi/validé dans l'outil foederis.

Les contraintes sanitaires (télé travail, mesures de distanciation, …) mises en place fin 2020 ne permettaient pas la mise en place du dispositif post-campagne basée sur la transmission de formulaires au format papier.

C'est pourquoi, il a été décidé de donner à nouveau l'accès au module « Entretien professionnel » dans foederis aux managers du 23 novembre au 31 décembre 2020.

Le bilan dressé pour l'année 2020 prend en compte les **126** entretiens réalisés dans l'outil foederis sur cette période, contrairement aux années précédentes.

Les principaux faits marquants sont les suivants :

Taux de réalisation des entretiens

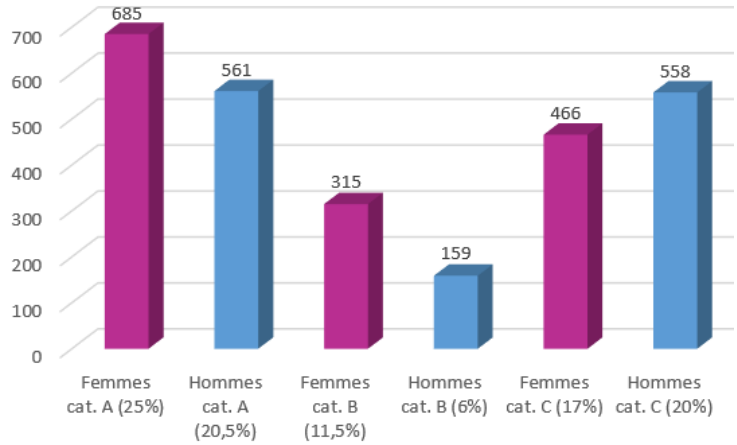
Communauté	2019	2020
services et ports	*92.5 %*	*93.0 %*
lycées et Creps	*87.4 %*	*91.5 %*
Total	**89.95 %**	**92.25 %**

Cette année encore, le taux de réalisation des entretiens professionnels reste important et montre ainsi l'implication des encadrants dans la démarche malgré le contexte sanitaire de 2020.

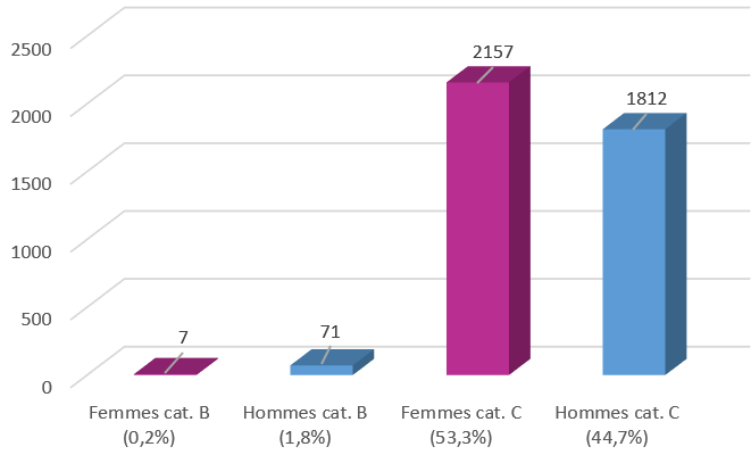
L'effectif évaluable en 2020

Les agents concernés par l'entretien professionnel sont les agents sur postes permanents et C.D.D. de plus d'un an. L'effectif évaluable est donc le suivant **: 7 370 agents.**

Pour les agents des services et des ports, sur **2 949** agents régionaux évaluables, **2 744** ont été évalués (1 466 femmes ; 1 278 hommes) soit **93 %** (92.5% en 2019).



Pour les établissements d'enseignement et le Creps, sur **4 421** agents régionaux évaluables, **4047** ont été évalués (2 164 femmes ; 1883 hommes) soit **91.5%** (87.4 % en 2019).

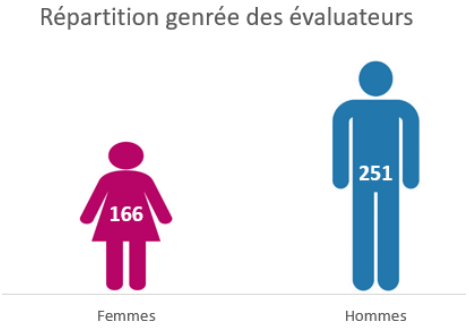


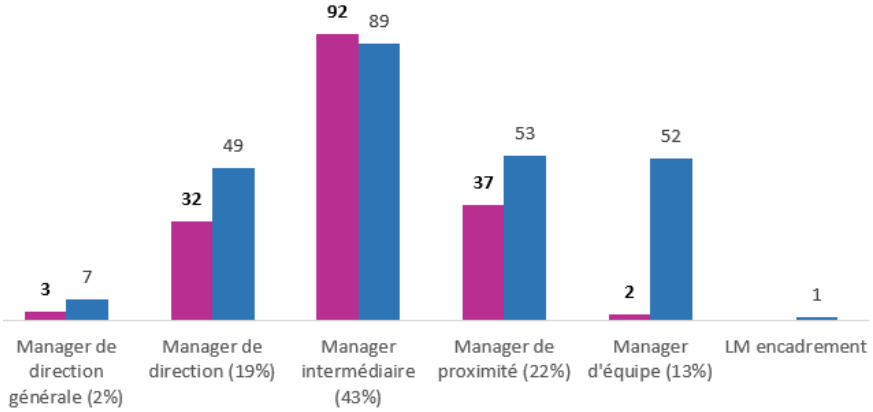
Répartition des évaluateurs par communauté

	Femmes		Hommes		TOTAL	
Communauté	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Lycées et Creps	80	73	349	343	429	416
Lycées et Creps (autorité fonctionnelle)	103	115	119	117	222	232
Services Centraux et Ports	181	166	272	251	453	417
Total général	364	354	740	711	1 104	1065

Services centraux et Ports

417 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs
(39.8 % d'encadrants féminins, **60.2 %** d'encadrants masculins)
Les taux genrés restent identiques à ceux de 2019.



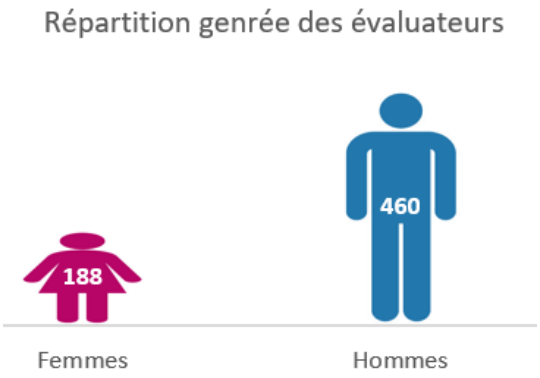


Etablissements d'Enseignement et Creps

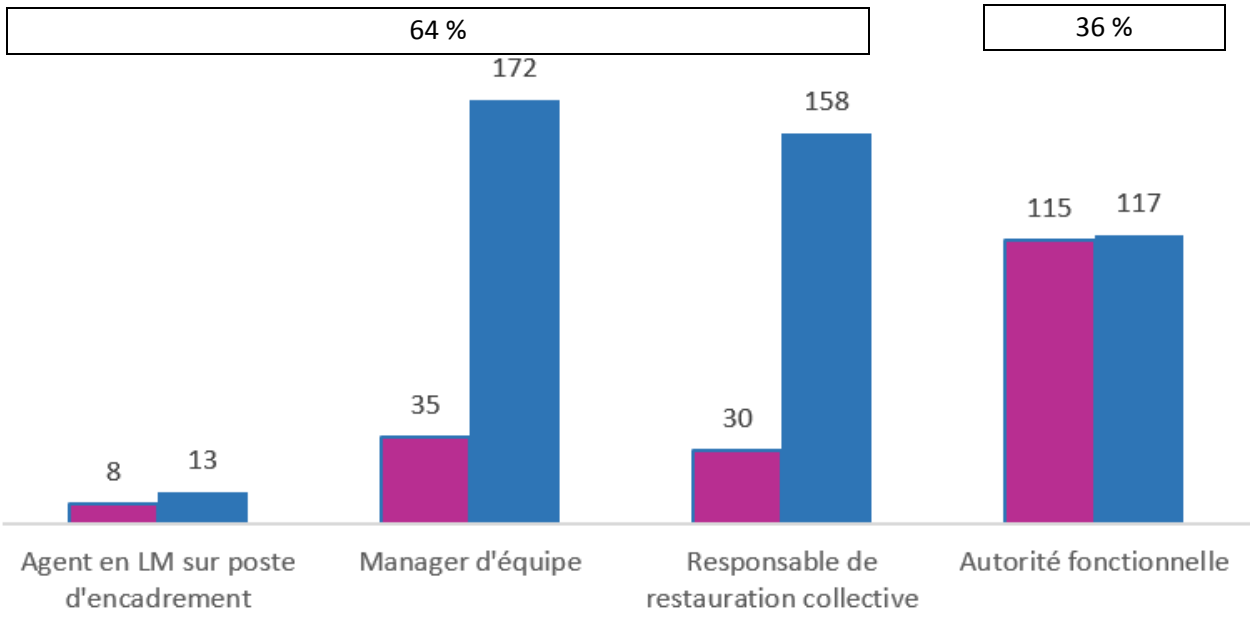
648 évaluateurs ont mené les entretiens de leurs collaborateurs :

(29 % d'encadrants féminins, **71 %** d'encadrants masculins)

Les taux genrés restent identiques à ceux de 2019

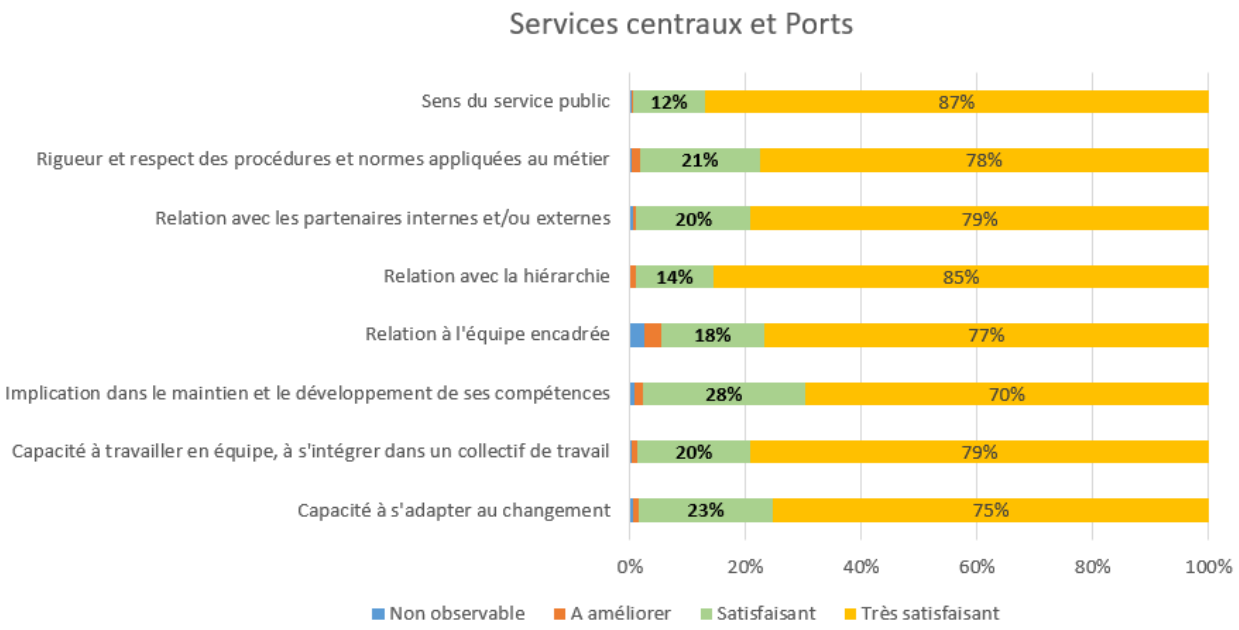


64 % des évaluateurs sont des managers d'équipe ou des responsables de restauration (53 % d'hommes, 11 % de femmes).



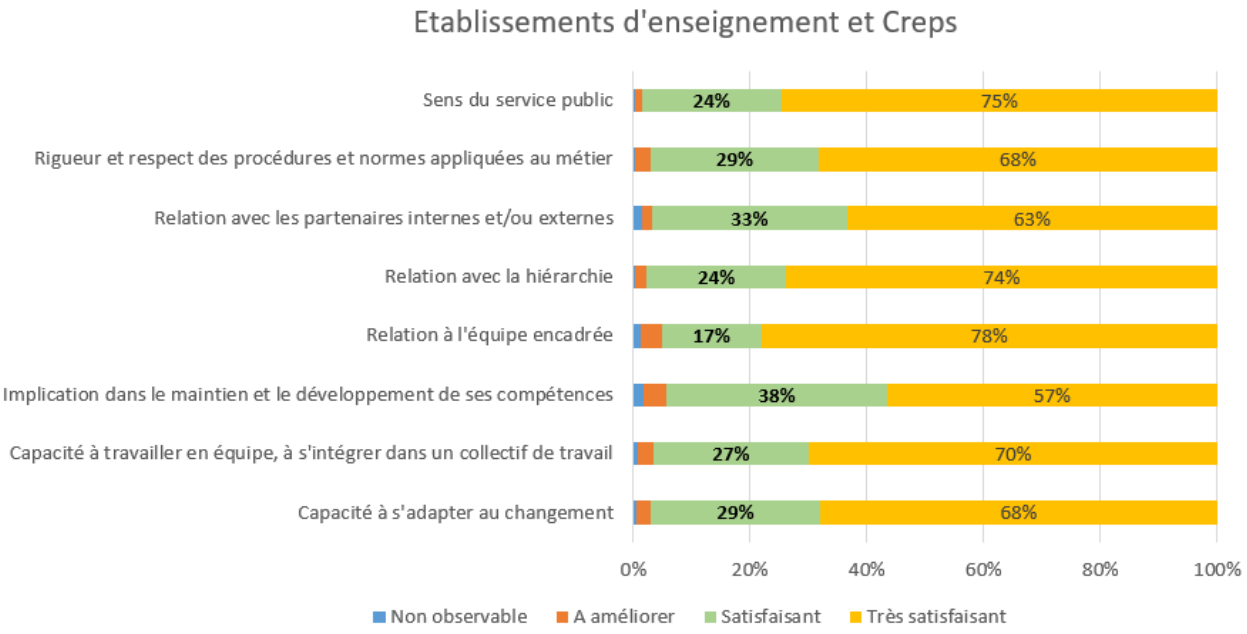
Bilan de l'année écoulée

Manière de servir



Le critère évalué de la manière la plus positive reste « le sens du service public » (très satisfaisant pour 87 % des agents).

A l'inverse, le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » (70%).

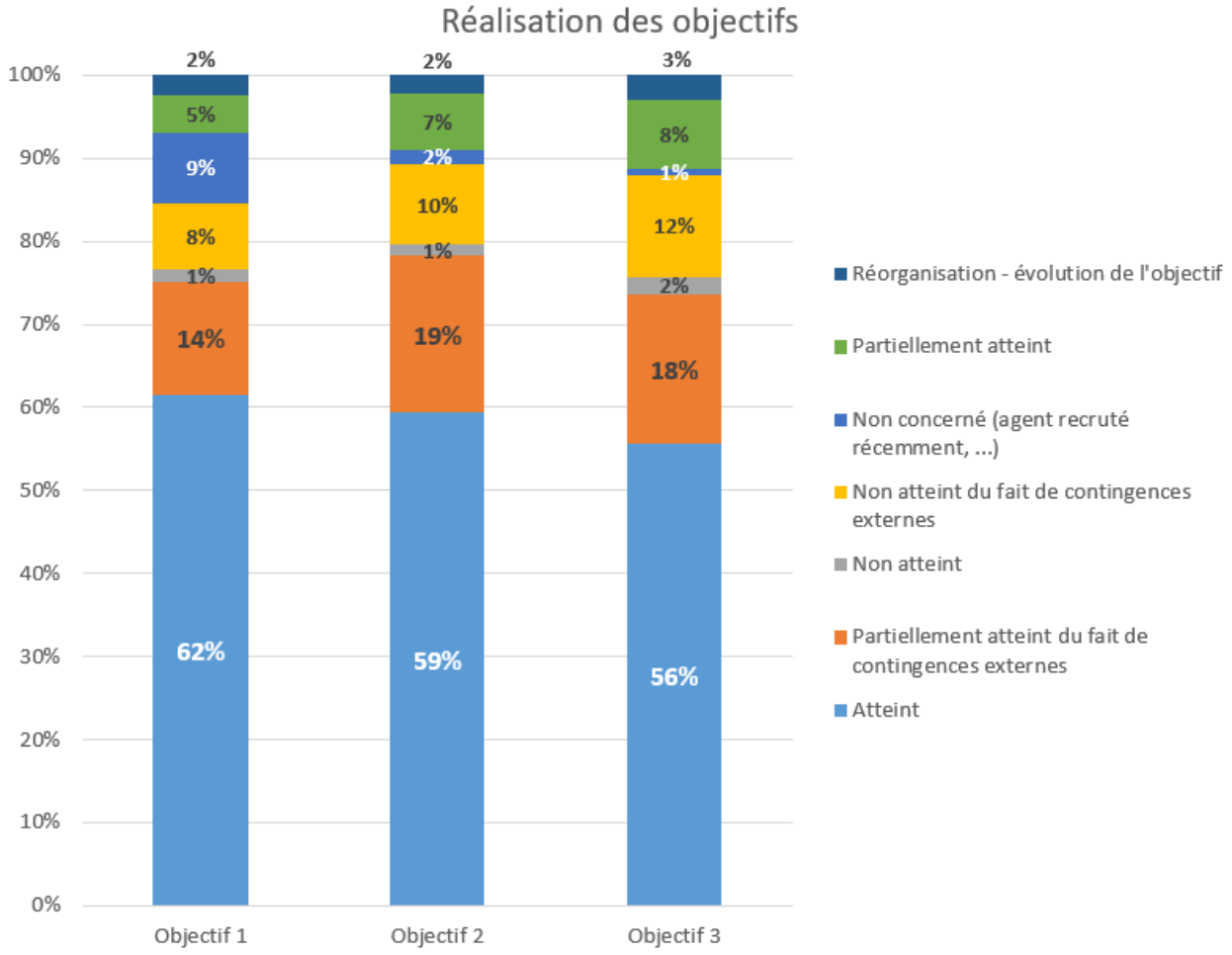


En dehors de la relation à l'équipe encadrée (qui ne concernait par définition que les managers), le critère évalué de la manière la plus positive pour les agents des établissements d'enseignement et du CREPS est également le sens du service public (très satisfaisant pour 75% des agents).

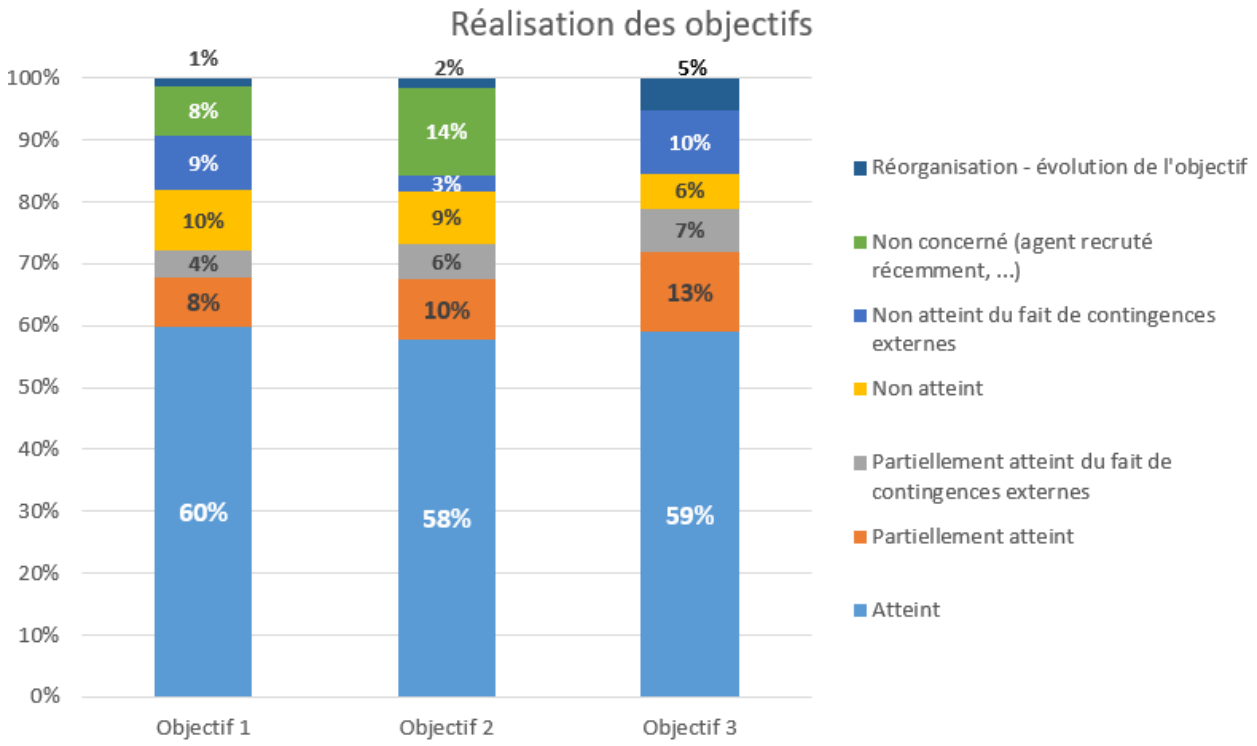
Le critère évalué le moins positivement reste « l'implication dans le maintien et le développement des compétences » (57%).

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 dans les directions des services centraux et des Ports.

En 2019	Niveau de l'agent	***En 2020***
7,97%	inférieur au niveau requis	8,50%
47,68%	niveau requis	45,50%
44,35%	supérieur au niveau requis	46,00%

Le niveau référent est actionné à hauteur de **25 %** pour les agents des services centraux (23% en 2019).

Pour les établissements d'enseignement et le Creps

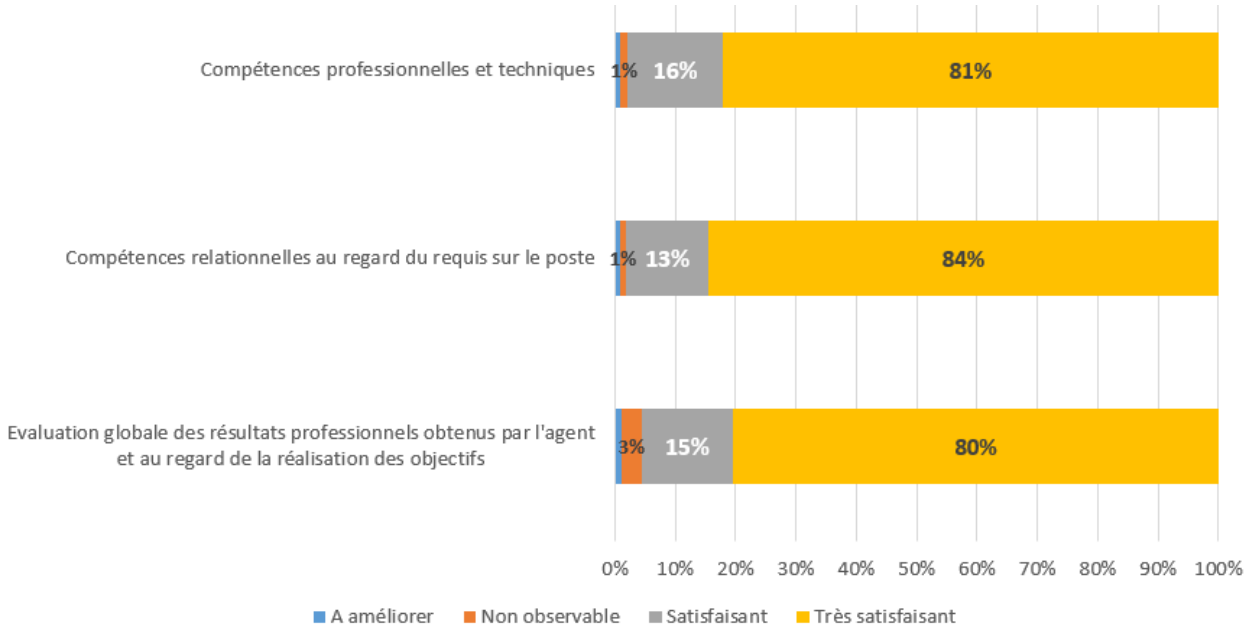
En moyenne, **10** compétences sont évaluées par agent dans les établissements d'enseignement et le Creps.

En 2019	Niveau de l'agent	***En 2020***
8,40%	inférieur au niveau requis	8,20%
37,90%	niveau requis	36,30%
53,70%	supérieur au niveau requis	55,50%

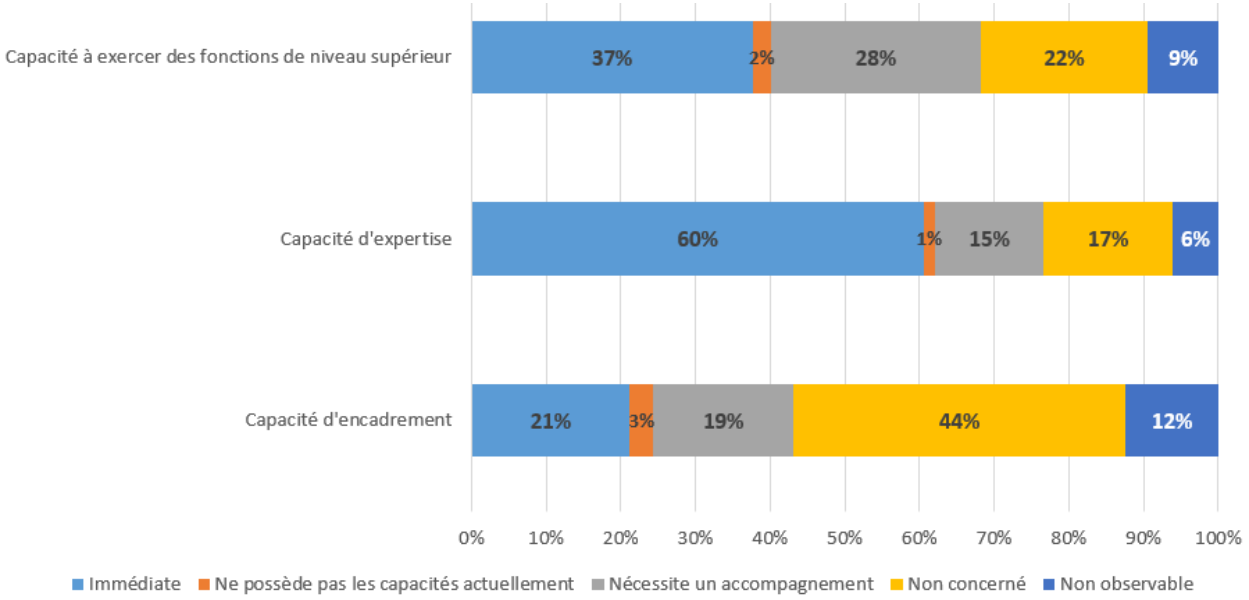
Le niveau « Référent » a été activé à hauteur de **29.5** % pour les agents des établissements d'enseignement et du Creps (27.4 % en 2019).

Synthèse globale de l'entretien professionnel

Pour les services centraux et les ports

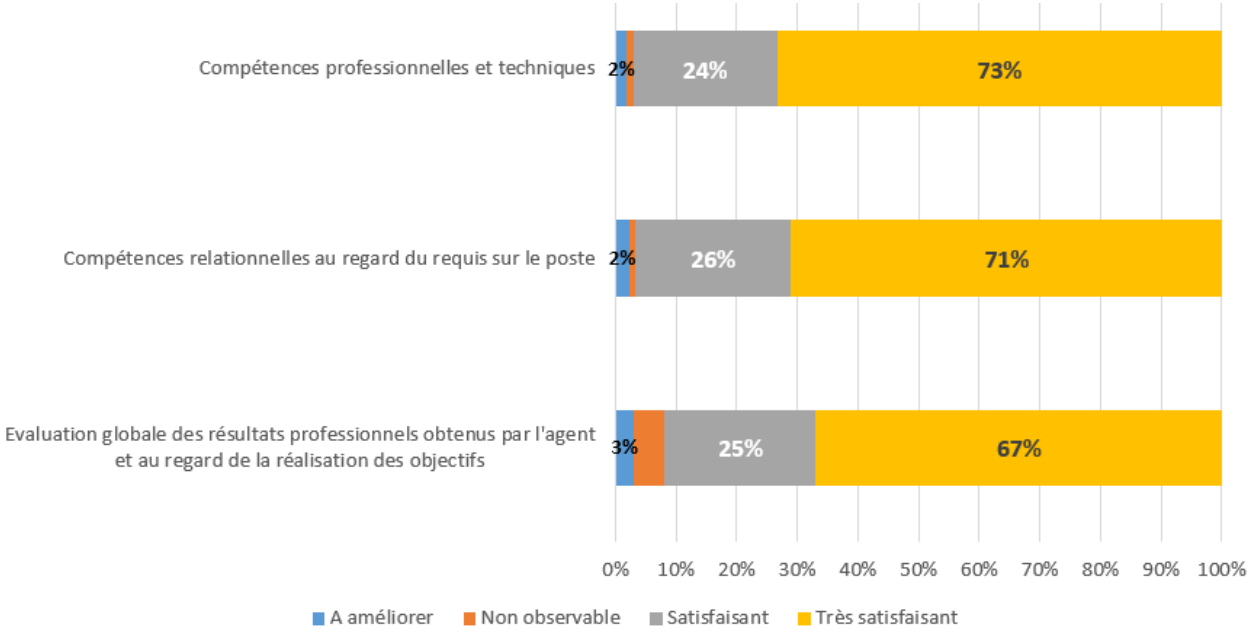


Sur la moyenne des critères d'évaluation, 81.6 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.

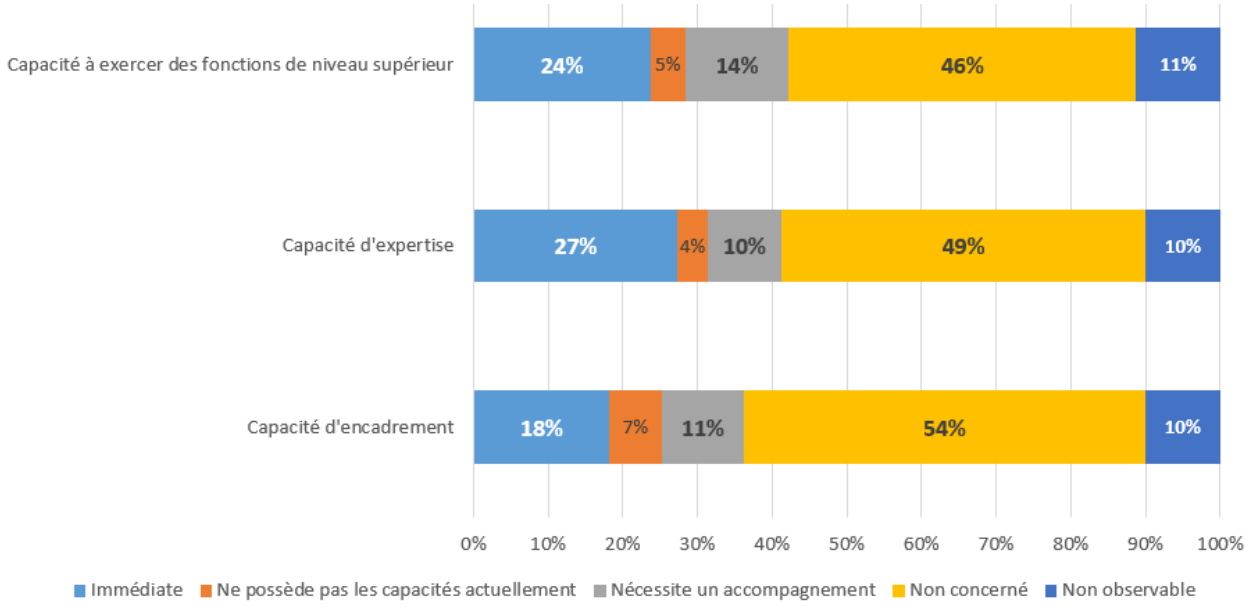


21 % des agents non encadrants des services centraux disposent, selon leur hiérarchie, d'une capacité d'encadrement. Par ailleurs, la capacité d'expertise est reconnue, selon leur hiérarchie, pour 60% des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 37 % des agents.

Pour les établissements d'enseignement et le Creps



Sur la moyenne des critères d'évaluation, 70 % des agents ont une appréciation de leur valeur professionnelle très satisfaisante.



18 % 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 27 % des agents et la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur est reconnue pour 24 % des agents.

Les objectifs 2020

	Services centraux Ports	Etablissements d'enseignement/Creps
1 seul objectif	30 %	84 %
2 objectifs	54 %	16 %
3 objectifs	16 %	0 %

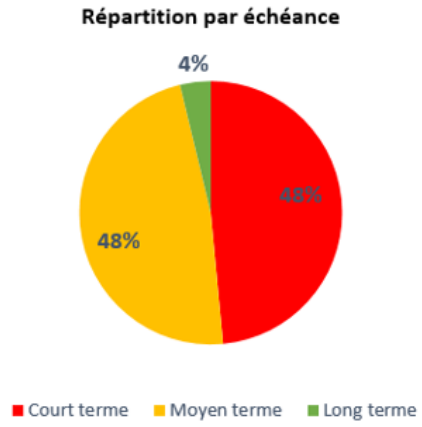
Le nombre d'objectifs fixés est majoritairement de 2 pour les services centraux et les ports ; de 1 pour les établissements d'enseignement et le CREPS.

Souhaits de mobilité

Pour les services centraux et les ports

266 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **10 %** de l'effectif évalué (**12 %** en 2019) dont **48.5 %** à court terme (**51** % en 2019).

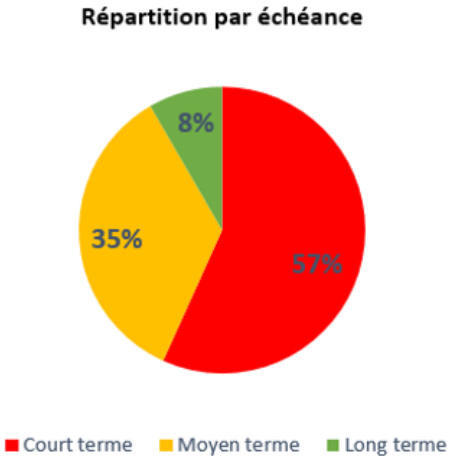
En 2019	Type de mobilité	*En 2020*
10%	Externe	10%
6%	Géographique	5,50%
42%	Interne sur un poste de même niveau	43%
42%	Interne sur un poste de niveau supérieur	41,50%



Pour les établissements d'enseignement et le Creps

407 agents souhaitent effectuer une mobilité, soit **10 %** de l'effectif évalué (**10 %** en 2019) dont **56.8 %** à court terme (**56** % en 2019).

En 2019	Type de mobilité	*En 2020*
20%	Externe	14%
43%	Géographique	44%
19%	Interne sur un poste de même niveau	21%
18%	Interne sur un poste de niveau supérieur	21%



Souhaits de départ à la retraite

Echéances prévisionnelles genrées

	Femmes				Hommes				Total général
	2021	2022	2023	Total Femmes	2021	2022	2023	Total Hommes	
Services centraux et Ports	25	33	31	89	36	38	42	116	205
Etablissements d'enseignement et Creps	118	111	108	337	80	71	70	221	558

Pour les services centraux et les ports

16 % des agents souhaitant partir à la retraite en 2021 sont des agents d'intervention du bâtiment

Métiers d'origine des agents souhaitant un départ à la retraite en pour 2021	**Taux**
Agent d'intervention du bâtiment	16%
Chargé de mission	13%
Conseiller technique	8%
Gestionnaire administratif et/ou financier	8%
Manager de proximité	7%
Manager d'équipe	5%

Pour les établissements d'enseignement et le Creps

45 % des agents souhaitant partir à la retraite en 2021 sont des agents d'entretien

Métiers d'origine des agents souhaitant un départ à la retraite en pour 2021	**Taux**
Agent d'entretien	45%
Agent technique du bâtiment	17%
Agent de restauration	10%
Agent d'accueil et d'information	7%
Magasinier	6%
Cuisinier - second de cuisine	6%

Plus de **750** agents devraient partir à la retraite avant la fin d'année 2023.

44% des départs en retraite concerneront les femmes dans les établissements d'enseignement et le CREPS (12% au sein des services centraux et des ports).

III. Mise en œuvre de la campagne d'entretiens 2021

1/ Le calendrier

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du **17 mai au 31 août 2021** pour les agents des deux communautés.

2/ Les changements apportés en 2021

➔ **Le développement de l'implication des agents dans la préparation leur entretien professionnel.**

Du 19/04 au 14/05/2021, il est proposé de donner à l'agent la possibilité de compléter les onglets relatifs :

- à l'expérience professionnelle (les informations déjà renseignées l'année n-1 étant reprises)

- aux besoins de formation (hors formations de l'offre régionale), préparation concours/examens professionnels et formations du domaine hygiène/sécurité.

➔ **Modifications apportées au formulaire :**

Rubrique « Fiche de Poste »
Les agents en lettre de mission restent rattachés à leur poste d'origine. Le compte rendu de l'E.P. fait donc référence à ce poste. Le nouveau manager peut désormais indiquer les activités exercées par l'agent dans le cadre de sa lettre de mission.

Rubrique « Formations »
Depuis le 1er Février dernier, les préinscriptions en formation sont possibles sur l'année entière via Foederis Formation. Il n'y a donc plus de recensement des actions qui sont présentes dans l'offre régionale de formation et ouvertes aux préinscriptions dans le cadre de l'Entretien Professionnel,

Un questionnement sur les souhaits de formation (champ libre) est néanmoins maintenu afin de respecter le décret de 2014 (les souhaits de formation font l'objet d'un échange entre l'agent et son n+1). Il peut s'agir, par ailleurs, d'un outil pour le manager quand il valide ou non les inscriptions en formation des agents.

Rubrique « Perspectives individuelles et professionnelles »

- Il est demandé aux managers d'identifier les besoins d'accompagnement de leurs agents pour leur faciliter l'utilisation de l'outil informatique.

- Application de la la loi de transformation de la Fonction Publique Territoriale

  La loi prévoit l'obligation de communiquer auprès des agents sur l'ouverture et les conditions d'utilisation de leur Compte Personnel de Formation lors de leur entretien annuel.

  Le guide de l'entretien professionnel indique aux agents la démarche à suivre pour consulter leurs droits acquis au titre du CPF sur le site "moncompteactivité.gouv.fr". De plus, un guide sur le C.P.F. est téléchargeable sur l'Intranet, dans la rubrique « Vie au travail / ma formation / les formations à votre initiative ».

  Il est proposé d'ajouter une information sur la démarche dans l'onglet relatif aux perspectives individuelles et professionnelles du formulaire de l'entretien professionnel.

La généralisation de l'appréciation relative à l'aspect indemnitaire de l'E.P.

L'identification des agents bénéficiaires du C.I.A. en début de campagne peut évoluer à tout moment au regard :

- du droit d'option proposés aux agents ayant été lauréat d'un concours ou ayant été dépracrisés,
- du droit d'option proposé aux agents des catégories C et B (mise en œuvre de la délibération sur l'actualisation du régime indemnitaire)

C'est pourquoi, il sera demandé aux managers de renseigner cette rubrique pour l'ensemble de leurs collaborateurs.

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.

- **<u>La fiche de poste de référence pour l'évaluation de la manière de servir.</u>**

La fiche du poste occupé au 15 avril 2021 sera l'élément de référence pour l'évaluation 2021.

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.

- **<u>Précisions :</u>**

La période de référence

La période sur laquelle est basée l'évaluabilité des agents est fixée du 1er septembre 2020 au 31 août de l'année 2021.

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.

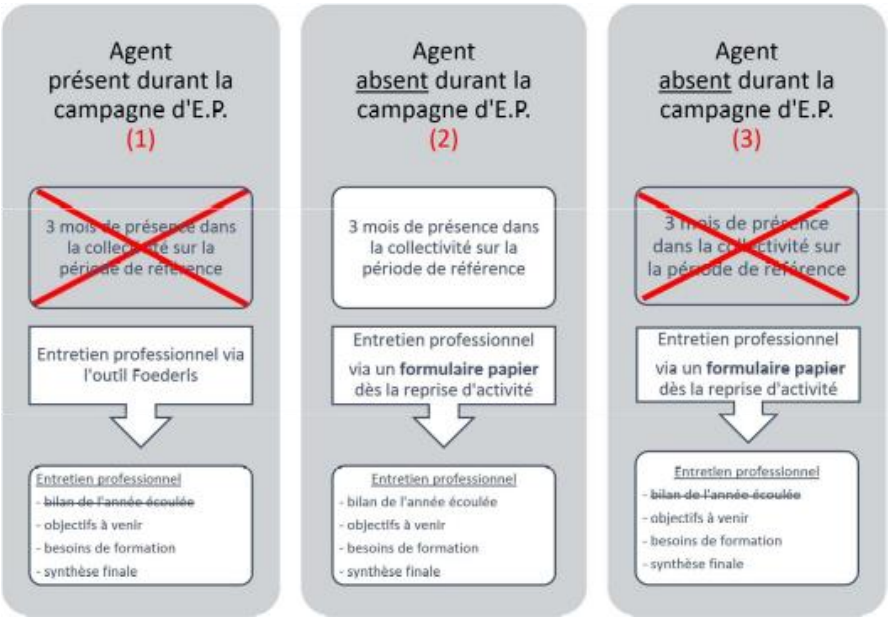
L'entretien professionnel doit être conduit, annuellement, par la personne qui organise et contrôle le travail au quotidien. Les agents évaluateurs des services relèvent obligatoirement du domaine du management (manager d'équipe, intermédiaire, de direction et de direction générale).

Dans les établissements d'enseignements, 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 sur la période de référence (non évaluable, nouvellement arrivé dans la collectivité)

   Le supérieur hiérarchique de l'agent identifie la situation particulière de l'agent dans le compte-rendu en cochant la case prévue à cet effet. 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. 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 sur la période de référence et qui 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 **<u>Une offre de formation diversifiée.</u>**

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'une présentation du module Entretien Professionnel dans Foederis.
- d'un accompagnement pour « préparer son entretien professionnel ».

Dans le cas où le contexte sanitaire ne permettrait pas la mise en place de cet accompagnement en présentiel, une alternative sera proposée sous forme de supports mis à disposition des agents et des managers.

o **<u>Coordination de hotline technique et R.H.</u>**

Une assistance téléphonique globale sera mise en place pendant la durée de la campagne.

Celle-ci permettra de répondre aux problématiques :

- R.H. (questions liées à l'entretien professionnel et aux process qui en découlent) ;

- Techniques (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 2021

Un travail spécifique sera mené par la D.R.H., en collaboration avec les équipes de la Direction de la Cohésion et de la Communication Interne afin de proposer un plan de communication qui permettra de toucher l'ensemble de la population intervenant sur l'entretien professionnel.

- Les actions suivantes devraient être menées :

- **Article Newsletter** en avril sur les dates de mise en œuvre de la campagne 2021 ;
- **Mise en ligne d'une rubrique sur l'entretien professionnel, sur l'intranet (pour les agents régionaux) et sur le portail Elycée (pour les proviseurs et gestionnaires) ;**
- **Mail d'information** aux proviseurs, gestionnaires et managers régionaux les informant du démarrage de la campagne d'entretien professionnel ;
- Guide de l'Entretien Professionnel 2021 ;
- Organisation de sessions d'informations à destination des agents, si la situation sanitaire le permettait.