

## FICHE TECHNIQUE 2022

### Mise en œuvre de l'entretien professionnel (EP) à l'AP-HP

À l'attention des DRH des GHU, établissements hors GHU, PIC et siège

<b>Textes de référence</b>	<p>Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière</p> <p>Arrêté du 23 novembre 2020 relatif au compte rendu type de l'entretien professionnel de certains agents relevant des corps et emplois de la fonction publique hospitalière</p> <p>Note d'information n° DGOS/RH4/DGCS/2020/206 du 18 novembre 2020 relative à la mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la fonction publique hospitalière</p>	L'EP est une obligation pour les encadrants et les agents non médicaux
<b>Date d'application</b>	1er janvier 2021	Au titre de l'année 2020
<b>Instances</b>	Présentation en 2020 en CTEC et pour avis en CHSCT	
<b>Population concernée AP-HP</b>	<p>Personnel non médical : titulaires Par extension agents contractuels DI et contractuels DD en activité depuis au moins 3 mois et recrutés pour pourvoir à un besoin permanent</p> <p>A l'exception de ceux relevant des corps et emplois de direction et des directeurs des soins</p> <p>Mis à disposition : évalués par établissement d'origine sur la base d'un rapport établi par établissement d'accueil.</p> <p>Détachés : évalués par l'autorité dont ils relèvent du fait de leur détachement</p>	<p>Pour les permanents syndicaux, l'EP porte uniquement sur la partie 3 : évolution souhaitée par l'agent et perspective d'évolution professionnelle</p> <p>A la demande de la collégiale des sages-femmes un modèle de Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) a été réalisé spécifiquement pour le corps des sages-femmes</p>
<b>Entretien de formation</b> <i>Art 4 du décret</i>	<p>L'EP ne peut pas remplacer l'entretien de formation dont la formalisation est prévue par le décret n°2008-824 du 21 août 2008. Il peut avoir lieu à la suite de l'EP, lors du même rendez-vous</p> <p>Le décret prévoit qu'il appartient aux évaluateurs de s'assurer que l'agent connaît le compte personnel de formation et si non, de l'en informer</p>	<p>Le compte-rendu d'entretien de formation* est à renseigner pour chaque agent évalué</p> <p>* Accueil &gt; Site ressources humaines &gt; Travailler à l'AP-HP &gt; Entretien professionnel &gt; Les outils pour préparer l'entretien professionnel</p> <p>Les formations souhaitées par l'agent sont à reporter dans le CREP</p>
<b>Régime indemnitaire</b> <i>Art 8 du décret</i>	<p>L'EP est pris en compte dans le calcul de la prime de service (synthèse de l'évaluation) annuelle</p> <p>Et lorsque les régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la valeur professionnelle</p>	<p>Modalités de prise en compte de l'EP dans le calcul de la prime de service non encore connues</p> <p>Textes d'application à paraître</p>

<p><b>Avancement</b> <i>Art 4 et 8 du décret</i></p>	<p>L'EP est pris en compte pour les agents ayant atteint, depuis au moins 3 ans le dernier échelon du grade dont ils sont titulaires (hors grade acquis par avancement de grade ou par concours ou promotion interne)</p> <p>Et le cas échéant, en matière d'avancement de grade en référence aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours définies par les lignes directrices de gestion</p>	<p>Dispositions applicables aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes (pas mis dans Guide)</p>
<p><b>Valeur professionnelle</b> <i>Art 5 du décret</i></p>	<p>Appréciée sur la base du métier exercé et de 4 champs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs</li> <li>- Les compétences et connaissances professionnelles et techniques</li> <li>- La manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles</li> <li>- La capacité d'expertise et, le cas échéant, la capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</li> </ul>	<p>Par ailleurs, le CREP doit également aborder l'évolution souhaitée par l'agent et ses perspectives d'évolution professionnelle</p>
<p><b>Périodicité</b> <i>Art 2 du décret</i></p>	<p>Entretien annuel Evaluation entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 mars</p>	<p>Pour 2022 : La période d'évaluation est étendue au 30 juin</p>
<p><b>Outils</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solution semi-automatisée : Compte-Rendu d'Entretien Professionnel (CREP) pré-rempli par métier (les compétences requises du métier y sont pré-remplies)</li> <li>- Outils à disposition des agents et encadrants évaluateurs : Guide de l'entretien professionnel, charte, flyer, tutoriels, CREP type Agents et CREP type Cadre et encadrants (modèles vierges sans indication du métier), etc...</li> <li>- Compte-Rendu d'Entretien Professionnel type Sages-femmes</li> </ul>	<p>Lien pour accéder au modèle pré-rempli de CREP par métier : <a href="http://dit134.aphp.fr/metiers_savoir_faire/index.php">http://dit134.aphp.fr/metiers_savoir_faire/index.php</a></p> <p>Les outils sont disponibles sur l'intranet DRH et le site AP-HP Management Lien vers la page « les outils pour préparer l'entretien professionnel » : <a href="http://portail-cms.aphp.fr/ressourceshumaines/spip.php?article915">http://portail-cms.aphp.fr/ressourceshumaines/spip.php?article915</a></p> <p>1 CREP type pour le corps des Sages-femmes <a href="http://portail-cms.aphp.fr/ressourceshumaines/spip.php?article915">http://portail-cms.aphp.fr/ressourceshumaines/spip.php?article915</a></p>
<p><b>Autorité compétente pour conduire l'EP</b> <i>Art 8 du décret</i></p>	<p>Le n+1, hiérarchique direct (sans tiers)</p> <p>Si l'agent partage son temps entre 2 ou plusieurs structures, c'est le supérieur hiérarchique direct de la structure dans laquelle il exerce son temps majoritairement qui réalise l'entretien</p>	<p>Pour les agents ne disposant pas d'un supérieur hiérarchique direct (psychologues, certains agents de la recherche clinique...), la personne habilitée à réaliser l'EP est, par délégation, le DRH. Celui-ci peut faire appel à(aux) encadrant(s) responsable(s) fonctionnels de l'agent</p>
<p><b>Accompagnement formation</b></p>	<p>Des formations pour les évalués et les évaluateurs sont proposées par le CFDC</p>	
<p><b>Commentaires et signature</b> <i>Art 6 du décret</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Commentaires et signature de l'évaluateur (n+1)</li> <li>- Commentaires possibles de l'encadrant supérieur (n+2) et signature</li> <li>- Commentaires éventuels et signature du chef d'établissement ou de son représentant</li> <li>- Commentaires et signature de l'agent</li> </ul>	
<p><b>Délais réglementaires</b> <i>Art 2 et 6 du décret</i></p>	<p>8 j entre la prise de RV et l'EP</p>	

	30 j entre entretien et envoi CREP complété à agent 15 j entre réception CREP et retour au n+1	
<b>Voies de recours</b> <i>Art 7 du décret</i>  <i>AIPN : autorité investie du pouvoir de nomination.</i>	- Demande de révision du CREP auprès de l'AIPN : 15 j francs après la notification du CREP - Réponse DRH : 15 j francs après date réception demande de révision - L'agent peut demander à la CAP de proposer la modification du CREP : 1 mois après date notification de la réponse à la demande de révision	Egalement possibilité de recours administratif de droit commun sans prérequis d'un recours auprès de l'AIPN
<b>Dossier administratif (DA)</b>	La DRH verse le CREP au DA de l'agent avec la fiche de poste actualisée	

#### Points d'attention :

- > L'appréciation de la valeur professionnelle des agents s'inscrit dans une démarche managériale de dialogue et de progrès
- > Le positionnement métier est à vérifier/modifier à l'occasion de l'EP, dans HRA
- > La fiche de poste est à actualiser à l'occasion de l'EP, le cas échéant, et à remettre à l'agent au moment de la prise de RV
- > Un exemplaire du CREP lié à son métier est à remettre à l'agent au moment de la prise de RV
- > Aucune appréciation discriminante ne doit être portée sur l'appartenance, ou la non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, religion, conviction, âge, handicap, sexe ou orientation sexuelle ou se rapportant à l'état de santé ou de maternité des acteurs de l'entretien professionnel
- > Lancement de la campagne d'appréciation en janvier et date butoir pour la réception des CREP le 30 juin. Il est important que la DRH suive attentivement l'avancée de la campagne et s'assure que chaque agent qui le souhaite puisse effectuer un recours dans les délais règlementaires

#### Suivi du dossier : DRH AP-HP

Emmanuel Raison pour le Département contrôle de gestion, prévisions et métiers  
Eric Chollet – Département de la gestion des personnels