

Rectorat

Division des Personnels  
Administratifs,  
Techniques et  
d'Encadrement  
DIPATE

Dossier suivi par :

**DIPATE 1**

A.A.E. : E.

TREGOAT

02 23 21 77 61

SAENES : C. GAUTHIER

A.LEFEUVRE

02 23 21 75 27

02 23 21 77 59

ADJENES : B. NIZAN

S. THESSON

M. TRAVERS

02 23 21 75 39

02 23 21 78 74

02 23 21 77 62

Santé Sociaux :

C. JOUSSEAUME

02 23 21 75 26

**DIPATE 4**

LABO ATRF : C. LOUIS

02 23 21 75 80

Télécopie

02 23 21 75 00

Mél.

Ce.dipate

@ac-rennes.fr

96, rue d'Antrain

CS 10503

35705 Rennes cedex7

Site internet

www.ac-rennes.fr

Le Recteur

à

- Mesdames et Monsieur les Directeurs Académiques des Services de l'Education Nationale,
- Messieurs les Présidents des Universités
- Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement
- Messieurs les Directeurs des I.U.T
- s/c de Messieurs les Présidents des Universités
- Monsieur le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la cohésion sociale de Rennes
- Messieurs les Directeurs :
  - . de l'INSA de Rennes
  - . de l'ENSC de Rennes
  - . de l'ENSSAT de Lannion
  - . de l' ENI de Brest,
  - . de l'O.N.I.S.E.P. de Rennes
  - . du C.R.O.U.S. de Rennes
  - . du CNED de Rennes
- Mesdames et Messieurs les Directeurs des C.I.O.
- Monsieur le Directeur de l'Ecole Nationale de Voile de Saint-Pierre Quiberon
- Mesdames et Messieurs les chefs de division et de service du Rectorat

Rennes, le 14 février 2020

Objet : **Dispositif d'entretien professionnel concernant les personnels ATSS et ITRF pour l'année 2019-2020.**

Le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 modifié prévoit un entretien professionnel annuel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.  
L'arrêté du 18 mars 2013 et la circulaire du 26 avril 2013 précisent les modalités d'application du dispositif et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application de la campagne, portant sur la période du 1 er septembre 2019 au 31 août 2020

**Affichage**

**Nouveauté 2020** : L'académie de Rennes, à l'instar de 7 autres académies, expérimente la dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels via l'outil ministériel ESTEVE (Evolution du Système de Traitement de l'EValuation dématérialiséE).

Cette expérimentation a pour objectif :

- De faciliter le pilotage des campagnes par la mise à disposition d'indicateurs de pilotage et tableaux de bord.
- D'améliorer la qualité des données et limiter les ressaisies manuelles grâce à la reprise des données et l'intégration automatique des informations administratives des agents.
- De poursuivre la transition numérique de la Fonction Publique de l'Etat dans le cadre de la simplification et de la modernisation de l'action publique.

S'agissant du périmètre de l'expérimentation, seuls les agents affectés en services académiques et dans un collège des Côtes d'Armor seront concernés par la dématérialisation des comptes rendus d'entretiens professionnels pour l'année 2019-2020. Son déploiement est prévu de façon progressive afin d'envisager une généralisation pour la prochaine campagne à l'ensemble des EPLE relevant du second degré.

## 1- Champ d'application du dispositif :

Sont concernés tous les fonctionnaires titulaires et agents contractuels à durée indéterminée en activité, dans un corps de personnel administratif, ouvrier (fonction publique d'Etat) social et de santé.

Les ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (ITRF) sont inclus dans la campagne annuelle d'évaluation.

Les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps entrent également dans le dispositif.

## 2- Calendrier de mise en œuvre :

### ➤ Pour les services et EPLE expérimentateurs,

- Phase de fiabilisation des fichiers population et d'identification des N+1 (supérieur hiérarchique direct) et du N+2 (autorité hiérarchique) : Chaque responsable de structure et de service ou division sera contacté par téléphone par la DIPATE pour valider la liste des agents qu'il doit évaluer en qualité de N+1 et N+2.
- La campagne d'évaluation débutera le **1<sup>er</sup> avril 2020** et sera clôturée le **30 juin 2020** (calendrier national). La campagne d'évaluation est réalisée en intégralité dans l'outil, de l'ouverture à la fermeture de la campagne.

Le CREP est rédigé dans l'outil mais la dimension physique de l'entretien est bien sûr maintenue.

### ➤ Pour les établissements hors expérimentation, les comptes rendus d'entretien papier devront parvenir au Rectorat (service DIPATE) : (cf. annexe)

- **avant le 10 juillet 2020** pour les personnels ITRF, ainsi que pour les personnels ATSS qui changent d'affectation à la rentrée scolaire, ou dont le supérieur hiérarchique direct est lui-même muté, ou quitte ses fonctions.
- **avant le 30 septembre 2020** pour les autres personnels.

J'attire votre attention sur l'importance de ces évaluations. Elles seront prises en compte pour l'attribution des promotions par liste d'aptitude ou pour l'inscription à un tableau d'avancement.

### **3- Modalités et contenu de l'entretien :**

Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans la circulaire ministérielle du 26/4/13 (BO n°22 du 30 mai 2013).

Il est cependant rappelé que :

- l'entretien est individuel, et que les agents doivent être informés par écrit au moins deux semaines à l'avance, par le supérieur hiérarchique direct, de la date et de l'heure de l'entretien. Le supérieur hiérarchique direct qui conduit l'entretien professionnel est le responsable chargé de l'organisation du travail et du contrôle de l'activité de l'agent.
- L'entretien des personnels infirmiers est réalisé par le chef d'établissement d'affectation.

Un soin particulier devra être apporté à la rédaction du compte rendu d'entretien, qui est un acte administratif juridiquement opposable et susceptible de recours. Le compte rendu comprend notamment des appréciations littérales sur :

- les compétences professionnelles et la technicité
- la contribution à l'activité du service
- les capacités professionnelles et relationnelles
- le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement et/ou à la conduite de projets  
ainsi qu'une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent.

Pour les personnels infirmiers, l'appréciation par le chef d'établissement ne doit porter que sur la manière de servir de l'agent et ses capacités d'adaptation à l'environnement scolaire à partir de critères définis par l'arrêté du 10 avril 2008.

Tous les outils nécessaires à la mise en œuvre de cette opération figurent sur **TOUTATICE** – Ressources administratives (rubrique «Rectorat» puis «DIPATE», «Circulaire» et «Entretien professionnel 2019-2020»).

Pour les services et EPLE expérimentateurs, les guides utilisateurs pour le supérieur hiérarchique (N+1), l'autorité hiérarchique N+2 et pour l'agent évalué sont également à disposition sur Toutatice.

Au-delà de l'objectif d'évaluation des agents, l'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui permet de faire le bilan d'une année d'activité et surtout de définir les objectifs de travail et d'évolution pour l'année suivante ; à ce titre, il constitue le levier essentiel d'accompagnement des équipes.

Enfin, l'entretien professionnel annuel est l'occasion d'échanger sur le contenu de la fiche de poste et si nécessaire de la faire évoluer.

Je vous remercie de bien vouloir prendre dès à présent, toutes les dispositions nécessaires au bon déroulement de cette campagne.

Pour le Recteur et par délégation,  
Le Secrétaire général,

  
**MICHEL CANEROT**

