

EPA 2020 : changement à haut risque !

Cette année, l'EPA est modifié : l'approche par compétences y est intégrée (comme pour les DE) au détriment des qualifications. La différence entre les « qualifications » (défendues par la CGT) et les « compétences » (voulues par la DG) est fondamentale et lourde de conséquences : c'est en fonction de ses qualifications, qui sont pérennes et lui appartiennent, que chaque travailleur vend sa force de travail et perçoit une rémunération ; alors que les compétences sont définies par l'employeur en fonction de ses besoins qui fluctuent avec le temps. Développer un modèle social sur les compétences, et non sur les qualifications, c'est réduire les droits des travailleurs et les soumettre un peu plus à leur employeur. Le salarié devient responsable de sa propre évolution en fonction des besoins de son site/service, avec des risques importants de déqualification, voire de perte d'emploi.

Comment fonctionne l'approche par les compétences ?

► 4 familles de compétences :

- les compétences de savoir-être (communes à tous les emplois),
- les compétences de savoir-faire (communes à tous les emplois),
- les compétences managériales (communes à tous les emplois du management),
- les compétences techniques (spécifiques à chaque emploi) aujourd'hui définies que pour les GDD et les conseillers à l'emploi.

► 4 manières d'évaluer les compétences :

- l'autoévaluation : l'agent s'autoévalue lui-même à partir d'un questionnaire.
- l'autodiagnostic : l'agent répond à des questions dans Sirhus et un résultat lui est communiqué.
- L'évaluation managériale mise en place dans l'EPA (2021) : pas d'info aujourd'hui.
- L'évaluation par les « pairs » : pas d'info aujourd'hui.

Quels sont les risques ?

► Dans l'EPA 2020 l'approche par compétences va servir de base à l'évaluation des agents puisqu'il est prévu d'y aborder les résultats des autoévaluations et des autodiagnostic pour ceux qui en auront fait. Ceux qui n'auront pas voulu le faire devront donc se justifier.

► L'articulation entre cette approche par les compétences et l'accord classification n'est pas claire et fait peser des risques en terme de déroulement de carrière, de rémunération et de droit à mutation.

► Remise en cause de l'accès à la formation, qui pourrait apparaître compliqué si l'agent ne rentre pas « dans le jeu des autodiagnostic ».

► Le référentiel des compétences renforce l'ensemble des outils de coercition et d'évaluation : ORS, ESA, EPA.

► Aujourd'hui la priorité de la DG semble être les évaluations comportementales (savoir être et managériales).



► La CGT est opposée à toute démarche basée sur les compétences et continue à se battre pour une réelle reconnaissance des qualifications des agents.

► L'approche par compétences ne peut pas ni ne doit être abordée lors de l'EPA 2020, d'autant que :

Le projet d'approche par compétences et le référentiel de compétences n'ont jamais fait l'objet de discussion sur le fonds en instances représentatives du personnel ; de nouveaux types d'évaluation sont mis en place alors que la négociation sur ce thème n'a toujours pas eu lieu ; on ne sait pas ce qu'envisage la DG en terme de GPEC (négociation de l'accord repoussée du fait du conflit social en cours) ; aucune présentation du dispositif n'a été faite aux agents

La CGT rappelle que l'EPA n'est pas obligatoire et que les souhaits d'évolution de chacun sont contenus dans l'EP (Entretien Professionnel).