



La Campagne EPA 2022 est ouverte, elle est prévue du 02/02 au 30/06/2022. Elle concerne tous les agents de Pôle Emploi.

[En lien l'instruction n°2022-2 du 11 janvier 2022](#)

[Décision Pôle Emploi - modalité de mise en oeuvre de l'entretien d'évaluation agents de droit public](#)

Attention aux pièges de l'évaluation individuelle

L'EPA, l'individualisation des tâches (avec la fiche de poste extraite du référentiel des métiers), la mise en exergue des compétences : tous ces dispositifs procèdent d'une même logique idéologique. **Agents de Pôle Emploi, nous sommes cernés par une organisation du travail de plus en plus contraignante.**

Sous des apparences de proximité relationnelle, de prétention à bien connaître chaque agent, l'évaluation de plus en plus intrusive dissimule un processus de détermination et de fabrication de valeurs jusqu'au formatage des identités. Par le démantèlement et la redéfinition permanente du contenu de nos métiers, la Direction organise la compétition « chiffrée » entre agents. Les initiatives des conseillers, fondées sur l'expérience du métier, leur opinion et leur analyse professionnelle sont de fait discréditées. **L'évaluation professionnelle est sous-tendue par une idéologie du chiffrage ! L'objectif implicite est de faire accepter à chacun ce système de valeurs normatives, qui prétend objectiver l'organisation du travail.** Alors...

EPA = une évaluation à hauts risques ? La direction ne s'y trompe pas d'ailleurs sur les attendus des EPA. C'est pourquoi elle a décidé d'outiller les encadrants afin de les aider à investir et à mener ces entretiens. Présenté comme un temps fort, un moment d'échange partagé, **l'EPA peut vite devenir un moyen pour les directions d'exiger toujours plus des agents sans aucun engagement en contrepartie** : les décisions de non promotion en sont bien la preuve ! **Soyez certains que la direction utilise l'EPA comme un outil d'évaluation, voire même comme un moyen de juger les comportements et les personnalités de chacun !**

Puisque les managers sont formés pour réaliser les EPA, la CGT vous propose de vous outiller aussi. Avant d'accepter ou refuser la proposition d'EPA qui vous est faite, la CGT vous explique tout !

Proposition d'entretien

→ Les rendez-vous sont fixés **5 jours ouvrés à l'avance.**

Soi-disant pour permettre aux agents et aux managers de le préparer ! **Rappelons qu'auparavant, le délai de prévenance était de 15 jours ouvrés**, il est ensuite passé à 10 jours, et maintenant c'est 5 jours ouvrés !

La direction affiche sa préférence, a contrario, en faisant tout son possible pour imposer aux agents de compléter, en amont de l'EPA, les atouts compétences qui formatent les EPA (atouts agents, atouts managers, autodiagnostic des compétences)... **La direction préfère vous faire « perdre du temps » avec Atout Agent/Manager plutôt que de prendre le temps de préparer votre échange et vos demandes en EPA. La CGT Pôle Emploi est opposée à toute classification et démarche basée sur les compétences, au détriment de la reconnaissance des qualifications des agents.**

- L'agent bénéficie, sur son lieu de travail, **d'un temps dédié de seulement de deux heures** pour cette préparation **avec la possibilité de la planifier selon sa convenance**.

Pour autant, la direction refuse que ce temps de préparation soit prévu dans le planning d'activités. Exigez-le !

- L'entretien peut se dérouler en présentiel ou en distanciel si le manager **ET** l'agent en sont d'accord.

Refus d'entretien

La proposition de l'EPA est obligatoire de la part du manager, mais l'agent est en droit de le refuser. Il peut le signifier par mail, ou à l'oral, à son manager. Ce choix ne remet pas en cause son investissement professionnel, ni son reporting qui continuera à être assuré avec les managers locaux.

- Dans l'hypothèse où un agent refuserait de participer à cet entretien qui ne revêt pas de caractère obligatoire, le manager informe l'agent des contributions aux résultats collectifs ou objectifs attendus, des mesures de formation ou d'accompagnement qu'il estime éventuellement nécessaire pour l'année à venir et de l'appréciation qu'il porte sur son activité au cours de l'année écoulée. **Un formulaire spécifique et distinct de celui de l'EPA est dédié à cet effet et est intitulé « Point professionnel annuel (PPA) ».**

Contenu de l'entretien

L'entretien doit porter sur :

- ✓ **l'intitulé de l'emploi** identifié dans le référentiel des métiers, les missions et activités réalisées dans le cadre de la tenue du poste, portées dans le descriptif d'activités,
- ✓ **les moyens** mis à disposition de l'agent,
- ✓ **le bilan de l'année écoulée**,
- ✓ l'appréciation de mise en œuvre, les points forts et points d'amélioration,
- ✓ la contribution aux résultats collectifs/la fixation d'objectifs,



Ce niveau de contribution ne signifie pas la fixation d'un objectif de résultat individuel quantifié (sauf pour les cadres), visant à répartir sur chaque agent la charge de la réalisation d'un objectif collectif chiffré. Il s'évalue par appréciation des axes de progrès de l'agent ou par objectif d'actions.

- ✓ les nouveaux besoins de compétences et de formation identifiés conjointement par le manager et l'agent,
- ✓ les orientations exprimées par l'agent en termes de déroulement de carrière à court terme,
- ✓ les souhaits de mobilité fonctionnelle et géographique, d'exercice d'une activité complémentaire,
- ✓ l'examen de la situation en cas de non promotion après 3 ans pour les agents de droit privé,
- ✓ l'appréciation du N+1 et observations de l'agent.

L'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et **ne doit pas aborder les questions concernant la vie privée, les opinions religieuses, politiques ou syndicales, les informations liées à la santé** ou tout autre domaine relevant de la définition légale de la discrimination.

La promotion (changement d'échelon ou de niveau pour les agents de droit privé / avancement accéléré, carrière exceptionnelle, changement de catégorie et promotion au choix pour les agents de droit public) peut être abordée, dans le cadre de l'EPA, **à l'initiative de l'agent ou de son manager !**

Cette disposition a été rappelée dans le nouvel accord classification du 22/11/2017 et engage donc la direction et ses managers !

L'examen de la situation des agents de droit privé prévu par l'article 20 § 4

En aucun cas le support d'entretien individuel ne peut constituer un avenant au contrat de travail des agents. Il n'existe aucune conséquence mécanique entre l'appréciation du niveau d'atteinte des objectifs individuels pour les cadres et de contribution aux résultats collectifs pour les non cadres, et les décisions en matière de déroulement de carrière. **La situation individuelle de chaque agent doit donc être étudiée tel qu'il est prévu par cet article !**

« **Lorsqu'un agent n'a pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans révolues (soit dernière promotion au 01/01/2018 ou avant pour la campagne 2021), le manager échange avec lui sur les raisons de cette situation et lui propose un plan d'action partagée afin de favoriser la reprise de son déroulement de carrière,** conformément à l'article 20§4 de la convention collective nationale. »



Quelques rappels sur ce plan d'action partagé (PAP) :

- **Il doit être proposé obligatoirement par le manager si vous êtes concernés par l'article 20§4. Seul l'agent peut refuser le PAP.**

En cas de refus par l'agent, le manager le stipule dans l'EPA. **Vigilance** : votre manager n'a pas le droit de vous refuser la proposition d'un PAP, si vous y êtes favorable.

- Il s'agit dans un 1er temps de procéder à un examen objectif de la situation professionnelle de l'agent au regard du bilan de l'année écoulée. **Il convient ici d'analyser l'adéquation entre l'emploi occupé et le positionnement de l'agent dans la grille de classification.** Il s'agit également de s'appuyer sur les attendus du référentiel métier, les caractéristiques des niveaux de classification, l'historique de carrière et de formation.

- Le plan d'action est d'une **durée de 6 mois maximum**. Il doit être formalisé dans l'EPA. Il doit **faire état des attendus professionnels, des moyens mis à disposition** (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle,...) et **des délais de réalisation**, ainsi que **des éventuels points d'étape**.

Votre manager doit obligatoirement identifier et partager les marges de progrès nécessaires afin de répondre aux souhaits de l'agent et aux attentes du manager.

Remarque : pour les agents qui avaient un plan d'action partagé défini lors des campagnes précédentes, un point d'avancement de ce plan doit être réalisé et partagé.



La CGT vous conseille, dès le mois de septembre 2022, de solliciter votre hiérarchie par mail pour avoir un entretien (surtout aucun point d'étape n'a été formalisé dans votre EPA 2022 ou s'il n'a pas eu lieu) afin de faire **un point de façon officielle sur l'état d'avancement et de réalisation du PAP**, dont la date limite est normalement fixée à fin octobre 2022. C'est lors de cet échange que vous pourrez avancer vos arguments auprès de votre hiérarchie, et évoquer les moyens et/ou l'absence de moyens mis en oeuvre pour vous permettre de mener à bien ce PAP. Vous retrouverez le bilan de ce PAP, réalisé par votre manager, dans SIRHUS.

Formalisation de l'entretien dans le SIRH

Le N+1 établit, dans un délai « raisonnable », un compte-rendu écrit qu'il communique à l'agent via le SIRHUS. Ce dernier dispose du même délai (bon délai raisonnable alors) après la remise du compte-rendu afin de le signer électroniquement en renvoyant le formulaire pour attester qu'il en a pris connaissance, et le cas échéant, pour le compléter par ses observations.



Si vous êtes en désaccord avec l'EPA, vous devez rédiger vos propres commentaires sur tout ou partie de l'entretien dans la partie « observations ». Une non signature de l'EPA ne vaut pas invalidation, si vous ne le signez pas, alors c'est comme si vous n'aviez pas réalisé d'EPA. La signature électronique de l'agent n'a d'autre signification que la prise de l'acte de la réalisation de l'entretien.

En cas de différend consécutif à la conclusion de l'EPA

Vous êtes en droit de porter un recours. Attention à respecter le délai maximum de recours.

Avant la date de clôture de la campagne EPA, 30/06/2022, les agents de droit privé peuvent s'appuyer sur l'article 21 de la CCN : « en cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien professionnel, les membres titulaires du comité social et économique sont saisis pour examiner la situation de l'agent qui en fait la demande. »

Les agents de droit public doivent faire un recours auprès du DR dans les 15 jours à compter de la réception du compte rendu de l'entretien. Le DR dispose de 15 jours pour faire connaître sa réponse. **Si le différend persiste, l'agent peut exercer son droit de recours auprès de la CPPLU ou CCPN dans un délai d'un mois à compter de la réponse de la Direction.**

Les élus peuvent être saisis par l'agent afin de l'assister pour porter son différend et pour examiner sa situation sans préjudice des voies de recours relevant de chacun des deux statuts.

Ne restez pas seul ! Quelque soit votre statut, bénéficiez de l'appui de la CGT. Contactez-nous par mail. Vous pouvez aussi prendre contact directement avec nos représentants de proximité, nos élus CSE ou nos élus CCPLU.

Avant d'accepter l'EPA, la CGT Pôle Emploi vous invite à vous poser la question de ce que vous pouvez attendre de cet entretien !

Contactez vos élus et représentants CGT Pôle Emploi !

CGT Pôle emploi Grand Est
syndicat.cgt.grandest@pole-emploi.fr