



La Campagne EPA 2025 est ouverte du 03/02/2025 jusqu'au 30/06/2025.

Elle concerne l'ensemble des agent.es de France travail.

[En lien l'instruction n°2025-2 du 9 janvier 2025](#)

[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. **Agent.es de France Travail, nous sommes cernés.es par une organisation du travail de plus en plus contraignante.**

Sous des apparences de proximité relationnelle, de prétention à bien connaître chaque agent.e, 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 agent.es. Les initiatives des conseiller.es, 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 encadrant.es 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 agent.es 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.e !**

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 agent.es 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 agent.es de compléter, en amont de l'EPA, les atouts compétences qui formatent les EPA (atouts agents, atouts managers, autodiagnostic des compétences), **surtout que depuis janvier 2024, les résultats des autodiagnostic sont systématiquement partagés à votre manager « pour mieux vous accompagner » ... 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 est opposée à toute classification et démarche basée sur les compétences, au détriment de la reconnaissance des qualifications des agent.es.**

→ L'agent.e bénéficie, sur son lieu de travail, **d'un temps dédié de seulement 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.e en sont d'accord.

Refus d'entretien

La proposition de l'EPA est obligatoire de la part du manager, mais l'agent.e 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.e refuserait de participer à cet entretien qui ne revêt pas de caractère obligatoire, le manager informe l'agent.e 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.e,
- ✓ **le bilan de l'année écoulée**. Un point spécifique sera effectué afin d'identifier les tuteurs souhaitant poursuivre leur activité tutorale (En lien avec la prime tuteurs de l'accord formation ?). Conformément à l'accord formation, **un agent qui souhaite devenir tuteur peut aussi l'exprimer lors de l'EPA**.
- ✓ 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.e la charge de la réalisation d'un objectif collectif chiffré. Il s'évalue par appréciation des axes de progrès de l'agent.e ou par objectif d'actions.
- ✓ Les nouveaux besoins de compétences et de formation identifiés conjointement par le manager et l'agent.e. Conformément à l'accord formation, « *les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisés au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans.* »
- ✓ Au vu du dernier accord QVT, il est aussi désormais abordé dans l'EPA un échange sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail, sur l'utilisation des outils numériques et le droit à la déconnexion,
- ✓ les orientations exprimées par l'agent.e 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 agent.es de droit privé,
- ✓ l'appréciation du N+1 et observations de l'agent.e.

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

Cette disposition a été rappelée dans le nouvel accord classification du 22/11/2017 pour les agent.es privé.es et engage donc la direction et ses managers.

Pour faire suite à l'application de l'accord sur le télétravail du 14 août 2024, l'EPA peut permettre d'échanger sur la modalité de travail à distance et ses conditions d'exercice. **Il est prévu aussi la possibilité d'un examen annuel de la formule et de la modalité de télétravail** (pouvant ainsi amener des modifications), suite à l'acceptation du télétravail mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2025. **Mais cet examen ne pourra avoir lieu qu'en 2026, soit à l'issue de la 1^{ère} année.**

L'examen de la situation des agent.es 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 agent.es. 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.e doit donc être étudiée tel que prévu par cet article !**

« **Lorsqu'un agent.e n'a pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis trois ans révolus (soit dernière promotion au 01/01/2021 ou avant), 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.e peut refuser le PAP.**
En cas de refus par l'agent.e, 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 1^{er} temps de procéder à un examen objectif de la situation professionnelle de l'agent.e 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.e 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.e et aux attentes du manager.

Remarque : pour les agent.es qui avaient un plan d'action partagé défini lors des campagnes précédentes et qui a été reconduit un point d'avancement de ce plan doit être réalisé et partagé.



La CGT vous conseille, dès le mois de septembre 2025, de solliciter votre hiérarchie par mail pour avoir un entretien (surtout si aucun point d'étape n'a été formalisé dans votre EPA 2025 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 2025. 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.e via 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.e 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, 30/06/2025, les agent.es 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 agent.es 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.e 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 élu.es CGT peuvent être saisi.es afin de vous assister pour porter votre différend et pour examiner votre situation sans préjudice des voies de recours relevant de chacun des deux statuts.

Ne restez pas seul.e !

Quelque soit votre statut, bénéficiez de l'appui de la CGT.

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