

SNAP

PROCHE, ACTIF, **humain !**

L'info utile, en temps utile !

CAMPAGNE EPA 2024

- [Instruction nationale n° 2024-4 du 29/01/24](#)

Le contenu de la note nationale 2024 est très similaire à celui de l'année dernière.

Nous vous renvoyons à notre communication « CAMPAGNES EPA / EP / EP Bilan - 2023 », du 20 mars 2023, en lien [ICI](#).

Bien sûr, vous prendrez soin de décaler les dates d'un an.

- **Calendrier :**

Cette année, la campagne se déroule du **01/02/2024 au 28/06/24**.

- **Quelques rappels importants :**

- ✓ Les rendez-vous sont fixés à **minima 5 jours ouvrés** à l'avance par le manager.
- ✓ Un **temps dédié de 2h pour la préparation**, avec possibilité de la planifier selon sa convenance.
- ✓ La note rappelle que les échanges doivent s'appuyer sur des faits. Encore faut-il que vous les ayez recensés, d'où l'importance du temps de préparation.
- ✓ Un temps suffisant, de l'ordre d'**une heure et demie environ**, doit être prévu pour conduire l'EPA. Si le manager et l'agent le souhaitent, les entretiens peuvent se dérouler à distance (**Teams**).
- ✓ Le Descriptif d'Activité liste les missions réalisées et les compétences mobilisées. Son évolution retrace le développement de nouvelles compétences. S'il évolue (et c'est souvent le cas), **il ne doit être ni ignoré ni bâclé, mais au contraire complété avec sérieux**. Autant d'éléments en appui d'un éventuel recours.
- ✓ L'agent est invité à inscrire sa conclusion et à **signer** le compte-rendu électroniquement. Cette signature électronique n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien

En cas de différend, consécutif à la conclusion de l'entretien, l'agent doit formuler sa non validation du contenu de l'entretien dans la partie « observations de l'agent » tout en prenant acte de la réalisation de l'entretien.

- ✓ Une fois la campagne clôturée, la consolidation des informations issues des EPA permet d'alimenter le plan ascendant de développement des compétences, les revues d'effectifs, les comités carrières, et la note de politique sociale présentée aux élus CSE. Les EPA de votre site contribuent à donner une image fidèle des ressources présentes ou manquantes.
- ✓ Dans le cadre de l'EPA 2024, tous les agents ayant eu leur **dernier changement de coefficient avant le 1er octobre 2020** sont concernés par l'article 20.4 de la CCN (« Principes pour un déroulement de carrière minimum »). Si vous êtes dans ce cas, **demandez votre entretien au plus tôt**.

Il est impératif que le bilan du Plan d'Action Personnalisé (PAP) qui en découle, soit réalisé à temps pour servir de point d'analyse avant le début de la prochaine campagne de promotion.



Information importante sur l'Autodiagnostic !

C'est officiel : les autodiagnostic ont changé. Outre le « toilettage » annuel des questions, il y a par contre un changement **notable** : **les résultats de l'autodiag et d'Atout Agent** seront communiqués directement à votre REA !

SNAP Notre propos est de vous alerter si vous n'avez pas vu passer l'info !

Cette évolution est un palier majeur, entrant dans le cadre de la démarche compétence interne, qui vise une prise en main de chacun de son propre développement de compétence.

La grande majorité des managers utilisent nos résultats pour accroître l'alliance de travail avec leurs conseillers, et définir un plan de formation souhaitable. Le manager ne peut ignorer informations, objectives et factuelles, auxquelles chaque agent peut se référer pour valoriser ses compétences.

D'autres managers pourraient à l'inverse en faire un usage détourné... vigilance !

A savoir également : Si vous réalisez votre EPA (que vous pouvez également refuser si cela vous paraît nécessaire), il y a une nouvelle rubrique, dans le cadre du développement des compétences, qui évoque les autodiagnostic et atout.

SNAP Pour le SNAP, c'est un changement d'optique. La destination de cet outil peut interroger. Il serait contreproductif que cela conduise à remettre en cause, les enjeux de la performance par la confiance, de la QVT et de la politique RH de France Travail...

Le SNAP rappelle que les autodiagnostic ne sont pas obligatoires. Il s'agit d'un acte volontaire ! Ces outils sont à votre main pour que vous soyez, acteur de votre développement de compétence.

Même si la tendance ressentie dans toutes les régions est à l'incitation, ne vous inquiétez pas, vous avez le droit de refuser, sans aucune conséquence ni pour vous, ni pour votre manager.

D'ailleurs, lors du CSEC du 07/09/23 (en lien [ICI](#)), la DG précisait que l'AutoDiag serait retiré de la prime de performance des managers. La pression des OS, dont le **SNAP**, n'est pas étrangère à cette décision. La DG rappelait également que l'agent peut, **s'il le souhaite**, partager son « Autodiag » avec son manager, pour la mise en place d'un accompagnement. On observe donc une tendance à la systématisation. La DG ajoutait, enfin, que l'Autodiag ne constitue pas une évaluation pour la suite du parcours professionnel mais un levier (parmi d'autres) pour identifier des besoins en formation.

SNAP En 2023, le SNAP avait reçu plusieurs alertes, sur la possibilité de dérive lors de l'utilisation de l'Autodiag par des Directions Régionales notamment en CPNC.

Le SNAP était intervenu pour signaler que l'outil Autodiag n'est pas l'alpha et l'oméga de l'évaluation mais reste un levier supplémentaire à la main tant du manager que du conseiller.



Zoom le Plan d'Action Partagé

Ce sujet a fait l'objet d'une communication nationale **SNAP**, en août 2023, et que vous retrouverez [ICI](#).

Retenons en particulier :

- ✓ Que le Plan d'Action Partagé est d'une **durée maximale de 6 mois**. Donc, à partir du mois de mai, pour tous les agents concernés par un PAP, la durée sera inférieure à 6 mois.
- ✓ Attention lors du remplissage du formulaire EPA :

A la question « Si l'agent relève de l'article 20§4A, souhaite-t-il qu'un Plan d'Action Partagé soit établi ? », s'il est indiqué « Non » alors que c'était une décision d'un commun accord avec votre N+1, vous devez l'indiquer dans les commentaires. Le refus du PAP ne peut venir que de l'agent, un manager n'a pas à conseiller à un agent de le refuser.

Attention ! S'il est acté un refus de PAP dans l'EPA, l'agent est considéré comme le seul responsable de cette décision. Cela peut non seulement vous être reproché en cas de recours pour non promotion, mais la Direction pourrait préconiser la mise en place d'un PAP suite à votre recours.

✓ Le PAP est établi sur l'année civile en cours avec une date de bilan prévue au plus tard en octobre, pour que votre situation puisse être réexaminée lors de la campagne de promotion de novembre / décembre.

✓ Il est élaboré par le manager et non par l'agent.

✓ Si l'agent l'accepte, le PAP est acté dans l'EPA, avec son contenu, les moyens mis à votre disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle...), des échéances, et la date du bilan.

✓ A la clôture de la campagne EPA, un formulaire « Bilan de PAP » est généré automatiquement dans les formulaires du N+1, pour suivre le plan d'action établi. Le suivi du PAP peut se faire dans le cadre d'ESA, par exemple. Le bilan du PAP sera acté dans un imprimé spécifique, comprenant son contenu et les conclusions du manager.

• A quoi sert le PAP ?

Conformément aux instructions de la DG et à l'article 20.4.a de la CCN, la réalisation de votre PAP doit permettre à votre ELD d'étudier à nouveau votre situation lors de la prochaine campagne de promotion. En cas d'atteinte des attendus, l'ELD doit porter une attention toute particulière sur votre déroulement de carrière afin de pouvoir valider l'attribution d'un niveau / échelon supérieur.

Refuser son EPA... Quelles conséquences ?

En cas de refus de votre EPA, vous vous trouvez dans la **situation "manifeste" d'un refus d'échange avec votre n+1**, ce qui en cas de recours est souvent mal pris par la Direction, notamment pour l'article 20.4a. En effet, dans le cadre de l'EPA, la mise en œuvre d'un Plan d'Action Partagé est point d'analyse important du dossier de recours, souvent demandé pour réévaluer la situation.

L'EPA est aussi un engagement pour votre manager à mettre en œuvre les moyens nécessaires.

Vous pouvez ajouter des éléments sur le bilan, en particulier si vous êtes en désaccord ou si vous ressentez un besoin complémentaire de moyens. Ces éléments ne peuvent être supprimés par votre manager et restent traçables.

Si vous refusez de participer à cet entretien, qui ne revêt pas de caractère obligatoire, votre manager le notifie dans le formulaire EPA et **complète unilatéralement un formulaire PPA** (Point Professionnel Annuel). Le manager fixe alors les contributions attendues **sans possibilité d'en échanger** avec vous. Vous ne pouvez donc laisser aucun commentaire exposant votre point de vue.

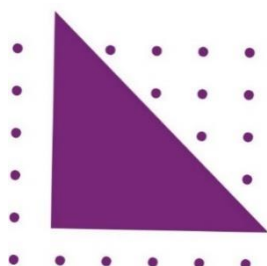
Enfin, les EPA servent à tracer vos demandes d'évolution, de mutation. L'absence d'EPA peut être un élément de preuve de refus réitéré d'évolution de votre part.

Vous souhaitez plus de renseignements sur le contenu de l'EPA ?

Retrouvez « L'incontournable EPA – Campagne 2024 » dans [SIRHUS](#) > "Mes liens" > "**Accéder à mes documents utilisateurs**"



**Besoin de comprendre, de recevoir un appui à la préparation de votre EPA ?
Contactez-nous sur syndicat.snap-pes@pole-emploi.fr**



SNAP
PROCHE, ACTIF, **humain !**

SYNDICAT SNAP
REGION FTs



syndicat.snap-pes@pole-emploi.fr



<https://www.snap-francetravail.fr/>

