

Campagnes 2025 : nous y sommes !

Point sur L'EPA, L'EP, L'EP Bilan

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

Pour information, les campagnes 2025 de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA), de l'Entretien Professionnel (EP) voire de l'EP Bilan ont débuté le 03 février 2025 et s'achèveront le 30 juin 2025.

L'objet de cette communication est de vous en rappeler les grands principes et de vous distiller quelques recommandations.

SNAP Les conseils du SNAP Bretagne

Ces entretiens restent un moment privilégié : il est important de ne pas les galvauder !

Bien que ces entretiens demeurent facultatifs et non obligatoires, l'agent a tout intérêt à accepter les propositions qui lui sont faites. En effet, en cas de refus, le manager sera amené à compléter unilatéralement le Point Professionnel Annuel (pour l'EPA) et le Bilan du parcours professionnel à 6 ans (pour l'EP). **Ayant refusé ces entretiens, l'agent ne pourra pas répondre ni apposer ses commentaires, bien qu'étant le 1^{er} concerné !**

Des temps de préparation sont associés à ces entretiens : là encore, l'agent a tout intérêt à les utiliser afin de pouvoir être force de propositions durant ces échanges et être acteur de son parcours et évolution professionnels.



Les principes communs à ces entretiens

- **La non-discrimination** : ces entretiens doivent porter exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne doivent pas prendre en compte les questions sur la vie privée, les opinions politiques, religieuses ou syndicales, les informations liées à la santé ou tout autre domaine relevant de la définition légale de la discrimination.
- **La confiance** : ces entretiens constituent le socle d'une relation de proximité et de confiance entre l'agent et son manager.
- **La responsabilité** : l'agent et le manager doivent veiller à ce que les échanges s'appuient sur des faits, qu'ils soient objectivés et que la traduction des écrits soit conforme à ces échanges. Par ailleurs, l'agent et le manager s'engagent à mettre en œuvre les actions formalisées dans le cadre de ces entretiens.



L'EPA

L'EPA vise à aborder, pour tous les agents, les éléments suivants :

- **Le bilan de l'année écoulée** : l'atteinte des objectifs ou contributions aux objectifs, le bilan des actions complémentaires, le point sur la mission tutorale, le bilan des actions de développement de compétences réalisées, **la mise à jour de la couverture des activités via le descriptif d'activités**, l'échange sur les sujets en lien avec la QVT (conditions de travail, organisation, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle),
- **Les perspectives de l'année à venir** : les objectifs ou contributions aux objectifs à venir, les nouveaux besoins de développement des compétences identifiés, les souhaits de mobilité fonctionnelle et géographique ou de départ à la retraite sous un an, voire l'échange sur les autodiagnostic et/ou questionnaires associés. *A noter que l'agent a le choix de réaliser ces autodiagnostic, de les partager ou non lors de l'EPA.*



La non promotion et le Plan d'Actions Partagé (PAP)

- Durant le déroulement de l'EPA, la situation des agents de droit privés non promus depuis 3 ans doit faire l'objet d'un examen spécifique (Article 20.4 de la CCN).
- Il doit être proposé à chaque agent concerné d'élaborer un Plan d'Actions Partagé. Ce PAP, prévu pour une durée de 6 mois MAXIMUM, doit être formalisé dans le compte-rendu de l'EPA.
- La description de ce PAP se doit d'être complète : objectifs ou attendus professionnels, moyens mis à disposition, délai de réalisation. Des points d'étape peuvent aussi être entérinés à cette occasion.
- La situation de l'agent est réexaminée au regard du bilan de ce PAP lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.
- Refuser l'élaboration d'un PAP peut vous être reproché lors d'une démarche de recours devant la CPNC. Le refus d'un PAP dans un EPA est considéré comme relevant de la seule décision de l'agent : s'il devait s'agir d'une décision commune avec votre manager, il est impératif de le signaler dans la zone de commentaires.



Le compte-rendu et le suivi

A l'issue de chaque entretien, un compte-rendu doit être saisi via SIRHUS par le manager dans un délai qui doit être raisonnable. L'agent sera, ensuite, invité à signer ce compte-rendu électroniquement afin d'en attester sa réalisation.

L'agent a tout intérêt à compléter chaque rubrique « Commentaires Agents » afin de faire part de ses observations qu'il soit en accord ou non avec le contenu dudit compte-rendu.



Les modalités & la réalisation

Tant pour l'EPA que pour l'EP, les rendez-vous sont fixés cinq jours ouvrés à l'avance. L'agent bénéficie d'un temps dédié de 2 heures pour préparer chacun de ces entretiens. Ces entretiens peuvent se dérouler en présentiel ou en distanciel si les 2 parties sont Ok.



L'EP

L'EP est ouvert à tout agent (quel que soit son statut) justifiant de 24 mois d'ancienneté (contre 12 mois pour l'EPA). Se déroulant tous les 2 ans, l'EP est centré sur l'évolution professionnelle de l'agent à moyen/long terme.



L'EP Bilan

Cet entretien doit être mené OBLIGATOIREMENT tous les 6 ans. En complément du bilan du parcours professionnel de l'agent à 6 ans, cet entretien doit permettre d'apprécier, sur la période considérée, si l'agent a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans, ou suivi, au moins, une action de formation non obligatoire, ou acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

Je scanne, j'adhère !

Région Bretagne

syndicat.snap-bretagne@francetravail.fr

SNAP

