

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.

Les rendez-vous EPA doivent être fixés 5 jours à l'avance. L'agent.e bénéficie, sur son lieu de travail, d'un temps dédié de deux heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance. L'entretien peut se dérouler en présentiel ou en distanciel si le manager et l'agent.e en sont d'accord. En lien l'instruction n°2025-2 du 9 janvier 2025 et la Décision Pôle Emploi - modalité de mise en œuvre 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 et le partage aux managers de vos résultats des autodiagnostic : tous ces dispositifs procèdent d'une même logique idéologique. **Agent.es de France travail, nous sommes cerné.es par une organisation du travail de plus en plus contraignante.**

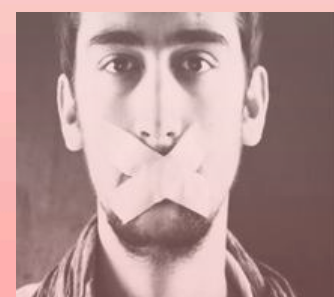
Sous des apparences de proximité relationnelle, de prétention à bien connaître chaque agent.e, l'évaluation de plus en plus intrusive dissimule un processus de détermination et de fabrication de valeurs jusqu'au formatage des identités. Par le démantèlement et la redéfinition permanente du contenu de 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.e 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 certain.es 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 !**



En terme de droits, les éléments sont les suivants : [Cliquez ici pour notre dossier complet](#)

- ➔ La proposition de l'EPA est obligatoire de la part de votre manager mais **vous êtes en droit de le refuser,**
- ➔ 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 ! **Elle est obligatoirement abordée pour les agent.es de droit privé concerné.es par l'article 20§4 de la CCN** pour la mise en œuvre d'un plan d'action partagé.



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 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.e 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.

[Cliquez ici pour accéder, sur votre territoire, à vos représentant.es CGT](#)

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

Vous êtes en droit de porter un recours et de disposer d'un appui. Les élu.es CGT (CSE, CCPLU et CCPN, RP, DS) peuvent être saisi.es par l'agent.e 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.