

## Annexe 1 : Les dispositions applicables dans le cadre de la campagne EPA

### 1.1 Articles de la Convention Collective Nationale et accords applicables pour les agents de droit privé

Cadre national, CCN, accords		Contenu
CCN	Art 21§2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– le contenu de l’emploi occupé et les tâches effectuées ;</li> <li>– l’adéquation entre la charge de travail confiée et les moyens mis à disposition de l’agent ;</li> <li>– la contribution aux résultats collectifs ;</li> <li>– l’adéquation de la formation dispensée avec les besoins et les objectifs de cet emploi ;</li> <li>– les souhaits des agents en matière de formation professionnelle et d’évolution de carrière ;</li> <li>– les évolutions prévisibles de l’emploi et la qualification requise en vue d’une adaptation à ces évolutions ;</li> <li>– l’examen des perspectives de changement de poste dans l’optique d’un déroulement de carrière ;</li> <li>– les moyens mis à disposition.</li> </ul>
CCN	art 21§3	Un délai de prévenance de 5 jours ouvrés est laissé à l’agent avant la tenue de l’entretien
QVT	2.1.6 Durée, suspension et renouvellement du télétravail	A minima annuellement, l’agent en télétravail peut échanger avec son encadrant lors de l’EPA sur les conditions d’exercice de son activité en télétravail.
QVT	2.1.15.2 Gestion des candidatures	Le télétravail est à l’initiative de l’agent. Il est subordonné à l’accord de son manager (DAPE, REP ou responsable de service) qui apprécie la demande en fonction des conditions d’éligibilité. Pendant la campagne EPA qui se déroule de janvier à mars, l’agent qui souhaite opter pour le télétravail ou pour le travail de proximité, en informe son manager. La demande est prise en compte sur le support de l’EPA, mais peut également se faire, sur la même période, par écrit.
QVT	2.5.2 Suivi régulier de la charge de travail	Au moins une fois par an, au cours de l’EPA du cadre au forfait, la thématique de la charge de travail de ce dernier est obligatoirement abordée. En dehors de l’EPA, l’agent et son manager peuvent, à tout moment, à la demande de l’un ou de l’autre, échanger sur cette thématique.
QVT	5.2 Le suivi de la charge de travail	Concernant la charge, l’évaluation individuelle de celle-ci fait l’objet d’un échange entre l’agent et son supérieur hiérarchique. Un point spécifique est ainsi prévu lors de l’EPA pour permettre à l’agent et à son manager de partager leurs perceptions sur la question de la charge de travail. En fonction des éléments qui ressortent de cet entretien, le manager et l’agent peuvent établir ensemble des améliorations et/ou correctifs à la situation tels qu’une nouvelle priorisation des tâches, une révision des délais de réalisation, une nouvelle répartition de la charge de travail, une formation, une proposition

		de coaching, etc.
<b>Accord Classification</b>	art 20§4 a)	En cas de non attribution d'une promotion à l'issue de cet examen, dès l'EPA suivant (dont la période de réalisation est fixée au 1er trimestre de l'année civile), il est proposé à l'agent d'élaborer un plan d'actions partagé. Ce plan d'action, d'une durée de 6 mois maximum, est formalisé dans le compte rendu de l'EPA, il fait état des attendus professionnels, des moyens mis à sa disposition (immersion, bilan de carrières, inscription prioritaire en formation, mobilité professionnelle,...) et des délais de réalisation, ainsi que des éventuels points d'étape. La situation de l'agent est réexaminée, au regard du bilan de ce plan d'actions partagé, lors de la campagne de promotion qui suit en vue de l'attribution d'une promotion.
<b>Accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi</b>	IV – Formation professionnelle et gestion de carrière	La situation des personnes handicapées n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fait l'objet d'un examen notamment lors de l'EPA par le manager, en lien avec le service ressources humaines.

## 1.2 Textes applicables pour les agents de droit public

- Articles L.5312-1 et R 5312-4 et suivants du code du travail,
- Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,
- Décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi, et notamment son article 20.