

# BO | Bulletin officiel PE | de Pôle emploi

N° 6 du 22 janvier 2020

## Sommaire

### Instruction n° 2020-1 du 13 janvier 2020

Lancement de la campagne Entretien professionnel annuel (EPA) 2020-----2

### Décision DG n°2020-01 du 13 janvier 2020

Modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation institué au bénéfice des agents publics de  
Pôle emploi par l'article 20 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003-----7

Instruction n° 2020-1 du 13 janvier 2020

## Lancement de la campagne Entretien professionnel annuel (EPA) 2020

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la campagne 2020 relative à l'Entretien professionnel annuel, entretien prévu à l'article 21 de la convention collective nationale de Pôle emploi et à l'article 20 du décret statutaire de 2003.

L'entretien professionnel annuel constitue un moment privilégié de dialogue entre le collaborateur et son manager. Les managers ont en effet un rôle majeur dans l'accompagnement et le développement professionnel de leurs collaborateurs. Ce temps d'échange est l'occasion de faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur et sur les activités exercées, d'identifier les souhaits, perspectives et conditions d'évolution de chacun pour l'année à venir.

Il intègre en 2020 un temps d'échange spécifique autour des compétences. Celui-ci peut être nourri des résultats des autodiagnostic si le collaborateur souhaite les partager avec son manager.

Les bénéfices attendus de ce dialogue autour des compétences sont les suivants :

- des bénéfices communs à l'agent et à son manager qui pourront ainsi s'approprier les attendus de l'établissement en matière de compétences et développer, dans le cadre d'une relation de confiance renforcée, leur connaissance mutuelle,
- des bénéfices pour l'agent qui d'une part peut conforter et valoriser ses points d'appui et mieux prendre conscience de ses axes de progrès, et d'autre part, sur cette base, mobiliser les actions de développement de compétences utiles.
- des bénéfices pour le manager qui peut ainsi renforcer son rôle de développeur de talents

Au-delà de l'intégration de l'échange dédié autour des compétences, le formulaire EPA 2020 évolue vers plus de simplicité et de fluidité pour en faciliter la réalisation.

Il vise à apprécier, pour tous les agents, les éléments suivants :

- La couverture des activités via le descriptif d'activités,
- Le bilan de l'année écoulée,
- Les objectifs et contributions à venir, ainsi que l'examen de la situation pour les agents de droit privé non promus depuis 3 ans,
- Les souhaits de mobilité fonctionnelle et géographique,
- Le développement des compétences qui couvre :
  - o le bilan des actions de développement des compétences réalisées,
  - o l'échange autour des compétences : pour tous, autour des compétences savoir-être socle et pour les managers autour également des compétences managériales. Les conseillers à l'emploi et en gestion des droits pourront également échanger sur leurs compétences techniques.
  - o les nouveaux besoins de développement des compétences (formation, tutorat, immersion ou autre) identifiés conjointement par le N+1 et l'agent,
- Les conclusions de l'entretien pour l'agent et le manager.

Cette instruction s'inscrit dans une volonté de simplification et de renforcement des marges de manœuvre des établissements s'inspirant des principes et modes de fonctionnement plus collaboratifs et plus responsabilisant portés par la performance par la confiance.

Si nécessaire, chaque établissement pourra compléter cette instruction nationale afin de l'adapter à son contexte. Il pourra ainsi intégrer des dispositions complémentaires qui devront faire l'objet d'une communication à l'ensemble de la ligne managériale et des agents de l'établissement concerné.

### 1. Cadre

Il s'agit des éléments incontournables à prendre en compte par l'ensemble des établissements.

Il intègre, au niveau national, trois dimensions :

- Le respect du cadre légal et de nos engagements conventionnels/statutaires
- Les principes de mise en œuvre
- Les modalités de gestion.

C'est ce cadre qui, formellement énoncé et partagé, permet aux collaborateurs de Pôle emploi, managers et agents, d'avoir une vision claire de l'attendu et d'identifier et mobiliser les marges de manœuvre dont ils disposent dans la mise en œuvre de ce dispositif.

## 2. Campagne EPA 2020

### 2.1 Le cadre conventionnel

La campagne EPA s'inscrit dans le respect des dispositions de la Convention Collective Nationale et des accords collectifs suivants : l'accord relatif à la classification des emplois, l'accord sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi, l'accord pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi.  
Cf. annexe sur les dispositions applicables dans le cadre de l'EPA

### 2.2 Les principes de mises en œuvre

- **Non-discrimination**  
L'entretien porte exclusivement sur le domaine des activités professionnelles et ne doit pas prendre en compte 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.
- **Confiance**  
L'entretien professionnel annuel constitue le socle d'une relation de proximité et de confiance entre l'agent et le manager.
- **Responsabilité**  
L'agent et le manager veilleront à ce que les échanges s'appuient sur des faits et que la traduction des écrits soit conforme aux échanges. Ils s'engagent à mettre en œuvre les actions formalisées dans le cadre de l'EPA.

### 2.3 Les modalités de gestion

- **Calendrier**  
Pour la campagne 2020, l'entretien professionnel annuel est mis en œuvre par l'ensemble des établissements du 01/02/2020 au 15/05/2020, sachant que le mois de février pourra être consacré à l'appropriation de la démarche compétences interne et à la préparation des entretiens.  
Ce calendrier doit être respecté car la consolidation des informations issues des EPA permet notamment d'alimenter le plan ascendant de développement des compétences et d'enclencher les revues d'effectifs et les comités carrières.
- **Préparation**  
Les rendez-vous sont fixés cinq jours ouvrés à l'avance, pour permettre aux agents et aux managers chargés de mener l'entretien de le préparer.  
L'agent 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.
- **Accompagnement des managers**  
Un module de formation à la conduite d'entretiens managériaux est à disposition dans l'offre de formation nationale de l'Université du Management Il est obligatoire pour les managers nouvellement chargés de conduire des entretiens, et peut être utile pour tout manager désireux de revoir ses pratiques.
- **Compte-rendu de l'entretien**  
L'entretien donne lieu à un compte-rendu formalisé dans le système d'information dédié (SIRHUS).  
Le N+1 établit, dans un délai raisonnable, ce compte-rendu qu'il communique à l'agent via SIRHUS.  
Ce dernier est invité à inscrire sa conclusion et le signer électroniquement, dans un délai raisonnable, en renvoyant le formulaire pour attester qu'il en a pris connaissance.  
Cet entretien est consultable via SIRHUS dans « Mon Espace », « Mes formulaires ».  
La signature électronique de l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien.  
Dans l'hypothèse où un agent refuserait de participer à cet entretien qui ne revêt pas de caractère obligatoire, le manager complète unilatéralement le « Point professionnel annuel (PPA) ».
- **SIRHUS**  
L'utilisation du module entretiens individuels dans SIRHUS est obligatoire comme outil de gestion.

**Eléments d'inspirations : marges de manœuvre mises en œuvre lors de la campagne 2019**

- Possibilité de réaliser les EPA selon des modalités définies en concertation avec le collectif, et notamment :
  - Possibilité de fixer un objectif commun à un groupe de personnes, en adoptant des modalités de communication et de réalisation spécifiques (une partie de l'EPA peut être réalisée en commun)
  - Fixation d'objectifs selon un mode ascendant, avec la possibilité pour un collectif de niveau N de proposer un objectif professionnel pour le niveau N+1 voire N+2
- Différentes modalités d'organisation et de réalisation des EPA peuvent être proposées par le manager (entretien en plusieurs étapes,...) : elles doivent être partagées et validées par le ou les agent(s) concerné(s).

(Liste non exhaustive).

le directeur général adjoint  
ressources humaines et relations sociales  
Jean-Yves Cribier

## 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.

Décision DG n°2020-01 du 13 janvier 2020

**Modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation institué au bénéfice des agents publics de Pôle emploi par l'article 20 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003**

Le directeur général de pôle emploi,

Vu les articles L.5312-1 et R 5312-4 et suivants du code du travail,

Vu la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi,

Vu le 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,

Vu l'instruction n° 2020-1 du 13 janvier 2020 relative à l'entretien professionnel annuel (EPA),

Vu la consultation du Comité central d'entreprise en date du 20 février 2012,

Décide :

**Article unique :**

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation institué au bénéfice des agents publics de Pôle emploi par l'article 20 du décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 susvisé, sont fixées par l'instruction n° 2020-1 du 13 janvier 2020 relative au lancement de la campagne Entretien Professionnel Annuel (EPA) 2020, à l'exception des dispositions se référant à l'article 20.4 de la convention collective.

Fait à Paris, le 13 janvier 2020

le directeur général adjoint  
ressources humaines et relations sociales  
Jean-Yves Cribier