

Cet entretien porte sur le périmètre d'activités, le contenu des missions, le recueil des besoins de formation, l'approche par compétences et les savoir-être. Ces derniers sont intégrés via la mise en œuvre d'outils tels que l'autodiagnostic conseiller et 'Atouts Agent'. Selon la direction, il permettrait de faire le point sur la situation professionnelle et le projet d'évolution de carrière et / ou de mobilité. Force est de constater que la réalité est toute autre.



Qui plus est, depuis 2020, la DG a introduit dans l'EPA un temps dit d'échange autour des compétences « Atouts Agent », un piège insidieux !

En effet, la direction vous demande, en amont, de vous « auto-diagnostiquer » dans un cadre imposé et permet à un logiciel d'intelligence artificielle de vous trouver de « miraculeux conseils » pour devenir le superconseiller « augmenté » qu'elle attend. Le piège se referme lors de l'EPA : alors qu'elle évoque le caractère non obligatoire de cet auto-positionnement, la direction vise à obtenir lors du dialogue sur «les compétences pôle emploi» l'adhésion au concept «comportements attendus».

Si les réunions de service, les briefings, les instructions, les notes..., ne vous ont toujours pas convaincu que l'idéologie de la performance individualisée, sous l'égide du mérite et de la concurrence, est le nec plus ultra de la politique « RH » de Pôle emploi, il reste à la direction, l'arme de l'EPA, en vis-à-vis hiérarchique, pour tenter de vous l'imposer.

A vous la liberté de ne pas subir cette épreuve !

Si, toutefois vous choisissiez de réaliser l'Entretien Professionnel Annuel, petit rappel de son déroulement et de vos droits :

La 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, d'un temps dédié de deux heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance.

La réalisation de l'entretien :

- ♦ L'entretien peut se dérouler en présentiel ou en distanciel si l'agent et le manager sont d'accord.

Le compte-rendu de l'entretien :

- ♦ L'entretien donne lieu à un compte-rendu formalisé par le N+1 qui le communique à l'agent via SIRHUS. Ce dernier a la possibilité d'inscrire ses remarques et de le signer électroniquement. La signature électronique de l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien.
- ♦ Si un agent exerce son droit de ne pas participer à cet entretien facultatif, le manager, en complétant un Point professionnel annuel (PPA), informe l'agent des contributions aux résultats collectifs ou objectifs attendus, des mesures de formation ou d'accompagnement qu'il estime éventuellement nécessaire pour l'année à venir et de l'appréciation qu'il porte sur son activité au cours de l'année écoulée.

Un recours est possible : si le compte-rendu de l'EPA ne vous convient pas, vous pouvez exercer votre droit de recours en saisissant, selon votre catégorie la CCPLU (cat 1 et 2) ou la CCPN (cat 3 et 4) compétente en demandant la « révision du compte-rendu de l'EPA ». N'oubliez pas d'informer vos élus de cette démarche.