



# Le PAP ou le concours de l'innovation à France Travail



## EPA et PAP

Voici venue la saison des EPA et de leur fameux Plan d'Action Partagé appelé affectueusement PAP...

Ce que prévoit la convention collective, dans un déroulé de carrière normale, c'est une promotion à minima tous les trois ans.

Or, la convention collective sera, cette année encore, détrouée.

Années après années nous avons tous fini par accepter qu'il est « normal » de se voir proposer systématiquement un plan d'action avant d'envisager une promotion lors de la prochaine campagne.

Ce n'est ni plus ni moins qu'une stratégie pour allonger le temps entre 2 promotions.



De nombreux agents, vont se voir attribuer un PAP pour camoufler ce manque de moyen et une classification ne répondant pas au déroulé de carrière des agents (pyramide des âges, évolution des métiers...).

Au-delà de ce constat affligeant, la CGT vous invite à être attentifs à vos plans d'action.

Pour rappel, notre DGA, le 7 janvier 2026 a redonné la définition du PAP sur l'intranet :

« Le Plan d'Action Partagé (PAP) est un plan d'action individuel vous permettant de faire évoluer vos capacités professionnelles et votre technicité. C'est un outil partagé et co-construit avec votre manager, permettant la mise en place d'actions adaptées à votre situation actuelle, dans la limite de 6 mois à partir de la date de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA). Les actions concrètes définies dans ce plan d'action sont destinées à mobiliser, valoriser et développer vos compétences »

Un plan d'action vise donc bien à faire mobiliser, valoriser et développer les capacités « professionnelles et de technicité » de l'agent concerné et ne peut en aucun cas répondre aux objectifs de l'équipe ou du site.

Rappelons également que nous ne sommes pas soumis à des objectifs individuels et donc que ces plans d'action devraient viser une amélioration qualitative et non quantitative.

Par conséquent, exit les « promouvoir le télépaiement », « augmenter le nombre de PMSMP de l'agence » et autres « augmenter la satisfaction employeur »...

La CGT souhaite bon courage aux agents et à leurs responsables qui vont devoir faire preuve d'imagination pour établir un PAP alors que les compétences des agents ne sont plus à démontrer.

## Pour rappel/information :

L'atteinte des objectifs fixés par votre plan d'action ne garantit en rien l'accès à une promotion.

L'accès à une promotion ne passe pas nécessairement par un PAP et une attente de 3 ans ou plus.

La CGT vous invite à réaliser un recours avec ou sans PAP et est en mesure de vous accompagner :

[syndicat.cgt-normandie@francetravail.fr](mailto:syndicat.cgt-normandie@francetravail.fr)

**LA CGT VOUS**  
**SA FORCE C'EST VOUS**  
**SYNDIQUEZ-VOUS !**