

La mobilité interne et le recrutement externe

Emetteurs :

DGA RHRS : Jean-Yves CRIBIER

Directeur du Développement des Talents et des Compétences : Thierry BOUILLON

Correspondants :

Département optimisation et animation des processus et référentiel RH : Sandrine ALLIOD, Isabelle BOURAÏMA, Estelle HESNARD

Département gestion des agents de droit public : Jérôme DE MANASSEIN, Eric ESCODA

Département conseil carrière filière management : Sonia MARBOUH, François MATTHEY

Destinataires

Tous les personnels

Publication au Bulletin officiel de Pôle emploi

Non

Thème

Ressources humaines > Carrière et mobilité /
Recrutement à Pôle emploi

Annexes

Complète, remplace,...

Remplace l'instruction n° 2018-34 du 18 octobre 2018 :
La mobilité interne et le recrutement externe.

Source(s)

Convention Collective Nationale
Décret 2003-1370 du 31/12/2003 modifié



L'essentiel à retenir

Cette instruction a pour objet de préciser les règles en matière de recrutement externe et de gestion des mobilités applicables aux agents de droit privé (hors cadres dirigeants) et de droit public, au regard des règles conventionnelles et statutaires.

Les modifications prennent en compte la mise en œuvre de la nouvelle classification des agents de droit public à compter du 1er février 2021.



Instruction n° 2021-9

La mobilité interne et le recrutement externe

1. Cadre de mise en œuvre

Les modalités de gestion des mobilités internes et de recrutement externe sont applicables aux agents de droit privé (hors cadres dirigeants) et de droit public. Elles s'inscrivent dans le respect des dispositions de la Convention Collective Nationale, du statut 2003 et des accords collectifs suivants :

- Accord du 22 novembre 2017 relatif à la classification des emplois (agents de droit privé)
- Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi
- Accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi
- Accord du 17 mars 2017 sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi.
- Accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi

La mobilité interne et le recrutement externe s'appuient sur les principes suivants :

- Objectivité : la sélection des candidats est fondée sur une évaluation objectivée de la capacité à occuper le poste visé dans le cadre d'une fonction RH partagée (regard croisé manager/RH).
- Non-discrimination : respect des principes de neutralité et de promotion de la diversité.
- Traçabilité et transparence à toutes les étapes : publication de l'offre, évaluation, sélection, réponses apportées aux candidatures.

2. Modalités de gestion

2.1 Saisie et diffusion des offres

La saisie de toutes les offres d'emploi est effectuée par le manager (intermédiaire ou supérieur) ou par le service RH directement dans SIRHUS, à partir des modèles d'offres disponibles.

Les offres font l'objet d'une validation et d'une diffusion par les services RH en Etablissement et par le département Conseil Carrière de la Direction du Développement des Talents et des Compétences – Filière Management pour les offres de managers supérieurs relevant de l'article 4.2 de la CCN.

Elles sont diffusées pendant une durée minimale de 15 jours ouvrés. Ce délai est porté à un mois pour une diffusion pendant la période comprise entre le 15 juin et le 15 septembre.

- Offres d'emploi internes diffusées dans la Bourse De l'Emploi (BDE)

Les offres internes font l'objet d'une diffusion nationale dans la Bourse des Emplois, accessible à tous les agents depuis leur portail agent SIRHUS ainsi qu'à l'adresse externe suivante : <https://poleemploi-hr.talent-soft.com/>. Elles comportent l'intitulé de l'emploi, le descriptif du poste, les éléments de classification de droit privé et droit public, la localisation. Le cas échéant, une mention peut être apportée pour préciser le contexte :

- Appel d'offre en « **Prévisible** » : utilisation dans le cadre d'un poste laissé vacant par le départ d'un agent en mobilité géographique qui bénéficie d'une période d'adaptation prévue par l'article 26.2§2 de la CCN.
 - Appel d'offre par « **Anticipation** » : utilisation dans le cadre d'un recrutement anticipé en vue d'un départ programmé (départ à la retraite par exemple).
 - Appel d'offre en « **Redéploiement interne** » : utilisation dans le cadre d'une nouvelle organisation pour la création d'un poste ou le pourvoi d'un poste devenu vacant.
- Offres d'emploi externes diffusées sur le portail de recrutement externe

Les offres d'emploi en CDD et les offres en CDI non pourvues en interne sont diffusées à l'externe.

Les offres externes font l'objet d'une diffusion nationale sur le portail de recrutement externe <https://www.pole-emploi.fr> via un relais automatique depuis SIRHUS. La consultation des offres externes est également possible sur le site <http://recrute.pole-emploi.org> ou depuis la rubrique « Travailler à Pôle emploi/ Nous rejoindre » de Pôle emploi.org. Dans le cadre d'un recrutement externe, il est également possible de communiquer une offre au moyen d'autres supports que les sites Pôle emploi en mentionnant systématiquement le numéro et le lien de l'offre Pôle emploi. Il peut s'agir de jobboards spécifiques ou du site LinkedIn avec l'utilisation d'un profil LinkedIn personnel (pour information, le compte LinkedIn de Pôle emploi est un compte institutionnel qui ne vise pas la publication d'offres d'emploi).

Exceptionnellement, afin de faciliter le recrutement des postes en tension, il est possible de diffuser les offres de façon simultanée dans la BDE et sur le portail externe. En cas de candidatures internes, celles-ci sont examinées en priorité.

Les offres d'emploi sont diffusées dans le respect des dispositions de l'article 5§3 de la CCN : les CDD ayant quitté Pôle Emploi accèdent et postulent aux offres diffusées en externe via le portail de recrutement.

2.2 Les candidatures et leur traitement

- **Les candidatures**

Pour les offres d'emploi diffusées en interne, les agents qui souhaitent postuler le font via la Bourse des emplois avant la date limite de forclusion fixée pour chaque offre. Il est recommandé que l'agent informe son responsable hiérarchique de sa candidature.

Pour les offres d'emploi diffusées en externe, les candidats postulent sur le portail de recrutement via leur espace candidat.

En interne comme en externe, l'examen des candidatures peut s'appuyer sur les éléments suivants : CV et lettre de motivation mais aussi, le cas échéant, sur d'autres documents professionnels (ex : courrier informant un agent de droit public de sa réussite à une sélection interne, lettre de recommandation, lien LinkedIn / Viadeo).

- **Priorités de traitement des candidatures**

Pour les postes en CDI, les établissements examinent dans un premier temps les candidatures internes. Les candidatures externes sont étudiées dans un second temps si l'offre n'est pas pourvue en interne.

Une attention particulière est portée aux demandes de mobilités motivées par une raison médicale, par un motif lié au handicap de l'agent, par un rapprochement familial ou en raison de la distance entre le domicile et le lieu de travail, notamment dans le cas de l'article 26.1§2 de la CCN.

- **Dispositifs de sélection spécifiques**

Le recrutement externe des conseillers.ères Pôle emploi s'effectue selon un processus dédié, ouvert aux candidats ayant un niveau Bac+2, avec la passation de tests de présélection adossés aux compétences recherchées.

De même, le recrutement des managers s'effectue selon un processus spécifique, à l'appui d'un dispositif d'évaluation visant à apprécier les aptitudes d'accès à un poste d'encadrement, notamment au regard du potentiel managérial.

2.3 Prise de décision concernant le pourvoi des postes

Les directeurs d'établissement sont décisionnaires pour le recrutement de tous les agents à l'exception de certains managers supérieurs qui relèvent, au sein de la Direction Générale, du directeur général adjoint ressources humaines et relations sociales (instruction par le département Conseil Carrière de la Direction du Développement des Talents et des Compétences – Filière Management). Cette exception concerne les managers supérieurs qui occupent un emploi de :

- Directeur territorial délégué ou de médiateur (agents de droit privé relevant de l'article 4.2 de la CCN et agents de droit public de catégories 3)
- Directeur territorial, Directeur de fonction, Responsable de Département ou Responsable de fonction (agents de droit privé relevant de l'article 4.2 de la CCN et agents de droit public de catégories 4).

Les nominations et recrutements sont formalisées par la signature des décisions pour les agents de droit public et celle des contrats de travail et/ou avenants pour les agents de droit privé.

Les candidats internes et externes ainsi que les managers concernés sont informés des décisions prises.

3. Précisions sur la mobilité interne

3.1 Précisions sur les mobilités des agents de droit privé

Pour les agents de droit privé, une mobilité donne lieu soit à un avenant au contrat de travail, soit à un courrier d'information selon l'impact de la mobilité géographique et/ou professionnelle sur les éléments du contrat de travail de l'agent.

Dans le cas d'une mobilité géographique au sens de l'article 26.1§1 de la convention collective nationale, l'affectation de l'agent de droit privé débute par une période maximale d'un mois non renouvelable durant laquelle l'agent peut renoncer à poursuivre dans le nouveau poste et demander à reprendre son ancien poste. C'est pourquoi le poste qu'il avait quitté ne peut être diffusé qu'avec la mention prévisible et ne pourra être pourvu qu'à l'issue de cette période d'un mois.

Les agents de droit privé peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement financier à la mobilité géographique selon les dispositions prévues à l'article 26§3 de la convention collective nationale.

3.2 Précisions sur les mobilités des agents de droit public

Pour les agents de droit public, la mobilité se traduit par une nomination rendue effective par décision expresse et unilatérale de Pôle emploi selon le modèle de décision en vigueur.

Les mobilités des agents publics, si elles se traduisent par un changement de résidence administrative, qu'elle ait lieu en inter ou intra région, leur donnent droit au bénéfice de l'indemnité pour frais de changement de résidence sur la base des dispositions réglementaires en vigueur (décret n°90-437 du 28 mai 1990 pour la métropole et décret n°89-271 du 12 avril 1989 pour les DOM).

3.2.1 Règles régissant la recevabilité des candidatures des agents de droit public

- Le principe

Conformément à la nouvelle grille de classification des emplois des agents publics de Pôle emploi, entrée en vigueur au 1^{er} février 2021, les emplois du référentiel des métiers de Pôle emploi ont une amplitude sur plusieurs niveaux d'emplois au sein d'une même catégorie d'emplois.

Un agent public, quelle que soit sa filière, postule sur des postes vacants dont l'amplitude couvre son niveau d'emploi.

A titre d'exemple, l'amplitude de l'emploi de conseiller couvre l'ensemble des niveaux de catégorie 2, soit les niveaux 2.1, 2.2 et 2.3. L'emploi de conseiller est donc ouvert aux agents publics de catégorie 2 des niveaux 2.1, 2.2 et 2.3 quelle que soit leur filière. Les agents des catégories 1, 3 et 4 ne peuvent en revanche pas postuler sur un poste de conseiller.

- Exceptions

Un agent public peut postuler sur un poste d'un niveau ou d'une catégorie d'emplois supérieurs s'il bénéficie d'une mesure de promotion interne.

- Avancement de niveau : un agent public inscrit sur un tableau d'avancement de niveau d'emplois en cours de validité, peut postuler sur un poste du niveau d'emplois

- immédiatement supérieur à celui qu'il occupe, sans distinction de filière
- Changement de catégorie : un agent public inscrit sur une liste de lauréats de sélection interne en cours de validité ou bénéficiaire d'une décision de promotion au choix peut postuler sur un emploi du premier niveau de la catégorie d'emploi immédiatement supérieure, sans distinction de filière.
- Changement de catégorie sur titre : un agent lauréat d'une sélection sur titre ou bénéficiaire d'une promotion au choix sur titre ou diplôme peut postuler sur un emploi dont l'accès est conditionné à la détention du titre ou diplôme en question.

Il est également possible pour un agent public de postuler sur un poste d'un niveau ou d'une catégorie d'emplois inférieurs, dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude médicalement constatée.

Une candidature adressée doit respecter la date de forclusion des candidatures, sous peine d'irrecevabilité

3.2.2 Règles d'examen prioritaire de certaines candidatures d'agents de droit public

Des règles de priorité pour l'examen des candidatures de certains agents publics lauréats d'une sélection interne sont définies. En cas de pluralité de candidatures sur un même poste, d'agents publics lauréats d'une même sélection interne, les règles suivantes doivent être respectées : les candidatures des agents inscrits sur une même liste (liste principale ou liste complémentaire) de sélection interne sont examinées selon l'ordre de priorité découlant de leur classement dans cette liste. En revanche, en cas de candidatures d'agents inscrits sur des listes différentes (liste principale et liste complémentaire) de sélection interne, la priorité est donnée aux candidatures des agents inscrits sur la liste principale.

Les mobilités sans changement de résidence administrative et sans changement de filière sont examinées et prononcées avant les mutations. Ces mobilités peuvent être : un simple changement de lieu de travail ou un changement d'emploi.

Les mutations (article 24 du statut 2003) sont constituées par un changement de résidence administrative ou de filière.

3.3 Dispositif spécifique de permutation

En cas de souhait de permutation, les agents concernés doivent exprimer leur souhait via le formulaire « souhait de mobilité » en ligne dans SIRHUS, en mentionnant les coordonnées de la personne avec laquelle la permutation pourrait s'effectuer. Une demande de permutation sans ces coordonnées sera considérée comme un souhait de mobilité géographique.

Les deux agents concernés par une permutation informent en parallèle la Direction des Ressources Humaines de leur établissement, en adressant une demande conjointe et cosignée, deux mois avant la date souhaitée de permutation. Plusieurs permutations sont possibles :

- Permutation de deux agents de droit privé : les agents doivent avoir le même emploi et un même niveau de classification. Elle ne peut pas être refusée (disposition conventionnelle).
- Permutation de deux agents de droit public : les agents doivent avoir le même emploi. La permutation est soumise à l'accord de l'établissement ou des établissements concernés.
- Permutation entre des agents de statut différent : les agents doivent avoir le même emploi. La permutation est soumise à l'accord de l'établissement ou des établissements concernés.

4 Les grands principes de la réintégration

Le processus de réintégration concerne les agents souhaitant revenir au sein de Pôle emploi après une absence supérieure à trois mois. Ils réintègrent l'établissement sur leur poste d'origine ou sur un autre poste équivalent en fonction de la nature du ou des congés pris.

4.1 Précisions sur la réintégration des agents de droit privé

A l'issue d'un congé indemnisé ou sans traitement, l'agent est réintégré dans son emploi, ou, en cas d'impossibilité, sur un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail avec une rémunération au moins équivalente, en prenant en considération dans la mesure du possible son lieu de résidence.

4.2 Précisions sur la réintégration des agents de droit public

La réintégration est de droit à l'issue des congés suivants :

- un congé avec traitement
- un congé sans traitement d'une durée inférieure ou égale à trois mois
- certains congés sans traitement d'une durée supérieure à trois mois : accident du travail ou maladie professionnelle, congé parental, congé dans l'intérêt du service, congé de proche aidant, congé de solidarité familiale.

Elle s'effectue dans l'emploi antérieur de l'agent ou, dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail.

A l'issue d'un congé sans traitement supérieur à trois mois autre que l'un de ceux listés ci-dessus, les agents seront réintégré à l'une des 3 premières vacances d'emploi équivalent dans le département ou la région d'origine, à défaut sur le territoire national.

Leurs candidatures sont examinées prioritairement sur les postes correspondant à leur filière d'origine et à leur niveau d'emploi. Ces agents peuvent demander leur réintégration sur un emploi de même niveau mais dans une filière différente, sans que cela revête un caractère prioritaire. Si la candidature est retenue, une formation d'accompagnement est proposée si nécessaire.

Si l'agent postule sur trois postes dans sa filière et dans sa région d'origine, suite à sa demande de réintégration, l'un de ces postes doit lui être attribué. En revanche, si l'agent ne postule que sur un ou deux postes, le Directeur Régional peut temporiser jusqu'à sa 2ème ou sa 3ème candidature pour y donner une suite favorable. Dans ce cas, l'agent est maintenu en attente de réintégration jusqu'à la reprise effective des fonctions et dans la limite d'une année à compter de sa demande de réintégration.

Si l'Etablissement est en mesure de proposer à l'agent des postes dans sa région d'origine, ce dernier ne bénéficie d'aucune priorité sur les postes vacants d'une autre région.

Le directeur général adjoint
Ressources Humaines et Relations Sociales,

Jean Yves CRIBIER

