

**EXTRAIT**  
**CHAPITRE MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DE POLE EMPLOI**

**L - MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE**

Article 24 - Dispositions communes

Article 25 - La mobilité professionnelle temporaire

Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement

26.1 - Définition de la mobilité géographique

26.2 - Processus de mise en oeuvre de la mobilité géographique

26.3 - Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

# I. MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE

## Article 24 - Dispositions communes

§1 La mobilité peut constituer pour un agent l'un des moyens de sa progression professionnelle. La mobilité interne se caractérise par un changement temporaire ou pérenne de métier, ou par un changement géographique au sens de l'article 26-1 de la présente convention collective ou par les deux. Elle nécessite le volontariat clairement exprimé de l'agent.

§2 Elle s'exerce dans le cadre d'un équilibre entre les besoins du service et les aspirations des personnels, selon des modalités qui respectent les dispositions visées à l'article 9 de la convention n°88 de l'OIT.

§3 La mobilité s'effectue sur l'ensemble du territoire national et des emplois. Les vacances et créations de postes font l'objet d'une publication mentionnant les dates de forclusion, dans tous les services de Pôle emploi, au moyen d'une communication claire et transparente à destination de tous les agents par le biais de support télématique, de type Bourse de l'Emploi, et par voie d'affichage dans les sites et services.

§4 Les postes offerts à la mobilité interne font l'objet d'une définition harmonisée au niveau national après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et donnent lieu à l'établissement d'une fiche descriptive comportant la nature de l'emploi, le niveau de classification, le niveau d'emplois dans la classification des emplois des agents de droit public, le lieu de travail et les qualifications requises. Ils sont rendus accessibles à l'ensemble des personnels dans les conditions fixées à l'article 6 de la présente convention.

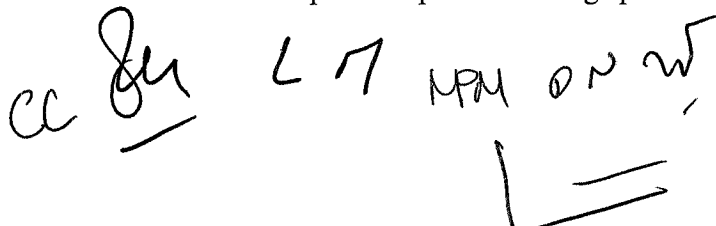
Les processus de sélection sont harmonisés et encadrés au niveau national par des règles de nature à garantir l'égalité d'accès aux emplois proposés et l'objectivité dans le traitement des candidatures. Ces processus respectent les principes de neutralité, de transparence, et de non discrimination, et reposent sur la vérification des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice de l'emploi. Ces processus, méthodes et moyens sont présentés au comité central d'entreprise et le cas échéant aux comités d'établissement en cas de situation spécifique. Ils doivent garantir l'absence de discrimination entre agents de Pôle emploi pour l'accès aux postes à raison de leur statut.

§5 La mobilité s'exerce également par permutation entre deux agents ayant un même emploi repère (emplois génériques et fonctions identiques). Dans ces conditions, la permutation ne peut être refusée, que ce soit au niveau de l'établissement ou entre établissements. Les candidats doivent adresser leur demande par écrit à leur direction de rattachement, deux mois avant la date souhaitée de permutation.

§6 Les délégués du personnel sont régulièrement informés, par des états statistiques, des choix faits sur les mobilités.

§7 L'agent est informé des motifs du refus opposé à sa demande. Il peut bénéficier d'un accompagnement pouvant comprendre une ou des formations, dans le cadre du plan de formation afin d'accroître ses chances de succès concernant les futures opportunités qui se présenteraient à lui.

§8 La mobilité, pour l'agent qui le souhaite, peut répondre à diverses motivations d'ordre personnel ou autre, ou s'inscrire dans la gestion de carrière. L'agent peut bénéficier, en tant que de besoin, d'actions de formation ou d'accompagnement pour favoriser la prise d'un nouveau poste et s'il le souhaite, d'actions de validation de l'expérience prises en charge par l'établissement.

cc  L 17 NPM 02 W

§9 La mobilité, à emplois génériques identiques, s'effectue au moins à salaire égal, à l'exception d'éléments variables liés à des conditions locales ou spécifiques liées à l'exercice de l'emploi. La mobilité ne peut en particulier conduire à la remise en cause des avantages individuels liés au contrat de travail de l'agent.

## Article 25 - La mobilité professionnelle temporaire

§1 La mobilité professionnelle temporaire, volontaire au sens du §1 de l'article 24 de la présente convention collective, permet à un agent, pendant une durée limitée, d'exercer une fonction d'expertise au sein de Pôle emploi sans toutefois présenter le caractère définitif d'une affectation. Les appels à candidature sur ces fonctions font l'objet d'une publication nationale.

L'agent se voit proposer une convention de mobilité temporaire, précisant notamment l'objet de celle-ci, son rattachement à son établissement d'origine, les conditions de réalisation de la mission dans la structure d'accueil, les conditions du retour au terme de la mobilité, et la prise en charge des frais liés à cette mobilité par l'établissement d'accueil en termes de déplacement, du domicile au lieu de la mission, et de frais d'hébergement éventuels.

§2 A l'issue de sa mission, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine. Pour toute mobilité professionnelle temporaire interne, Pôle emploi s'engage à tenir compte, au moment de la réintégration de l'agent et dans le cadre de son déroulement de carrière, de l'acquisition de nouvelles compétences liées aux missions confiées. Pour une mission d'une durée égale ou supérieure à 6 mois, l'agent perçoit une indemnité mensuelle égale à 65 fois la valeur du point.

§3 Par ailleurs, le changement de lieu de travail doit être minimisé en fréquence pour permettre les conditions d'un réel développement professionnel. A ce titre, une affectation temporaire ne saurait avoir pour objectif final d'installer dans la durée des transferts successifs à courte durée d'affectation, sauf accord ou demande des intéressés. Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées du recours à ce type de mobilité. Un bilan annuel des mobilités temporaires est présenté aux comités d'établissement


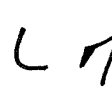
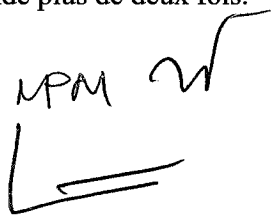
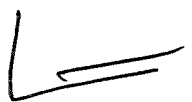
## Article 26 - Mobilité géographique : définition, processus et mesures d'accompagnement

### 26.1 – Définition de la mobilité géographique

§1 Est considérée comme mobilité géographique, un changement de lieu de travail entraînant un trajet aller, par rapport au domicile, supérieur de 30 minutes ou de 20 km au trajet antérieur de l'agent. La mise en œuvre des mobilités intra-régionales ou interrégionales fait l'objet d'une attention particulière au regard des contraintes personnelles des agents lorsque l'importance de la distance entre le lieu de départ et le lieu d'accueil le justifie.

L'agent ne peut être privé des garanties liées aux règles de la mobilité par une succession de changements de lieu de travail sur une courte période.

§2 Lorsqu'un agent sollicite une mobilité sur un poste vacant équivalent, au sein de l'établissement en raison de la distance entre son domicile et son lieu de travail ou pour un rapprochement familial, l'établissement ne peut refuser cette demande plus de deux fois.

ce    

## 26.2 – Processus de mise en œuvre de la mobilité géographique

§1 Après avoir pris connaissance des postes disponibles, les agents intéressés doivent poser leur candidature dans les délais fixés, lesquels ne peuvent être inférieurs à quinze jours ouvrés. Cette durée est portée à un mois pendant la période du 15 juin au 15 septembre. Lorsque les agents sont convoqués à un entretien en vue d'un éventuel changement de poste, l'établissement d'accueil leur rembourse leurs éventuels frais de déplacement. Si la candidature est retenue, la date de prise d'effet de la mobilité est déterminée par accord entre l'établissement de départ, l'établissement d'accueil et l'agent. Elle ne peut intervenir qu'au terme d'un délai de prévenance d'un mois, sauf demande expresse de l'intéressé pour une durée inférieure, voire de deux mois en cas de difficultés particulières de l'agent. Cette mobilité donne lieu à un avenant au contrat de travail.

§2 L'affectation débute par une période non renouvelable, dont la durée ne peut excéder un mois, durant laquelle l'agent peut renoncer à prendre le poste attribué. Le poste laissé vacant est diffusé avec la mention prévisible et ne peut être pourvu qu'à l'issue de cette période, si l'agent accepte sa nouvelle affectation. Dans le cas contraire, il retrouve son affectation d'origine et ses fonctions précédentes.

Durant cette période, les frais d'hébergement sont pris en charge par Pôle emploi. Ils sont déduits de la prime de réinstallation au cas où l'agent confirme sa nouvelle affectation.

## 26.3 – Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Les coûts liés aux mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont pris en charge sur une ligne budgétaire installée au niveau national de Pôle emploi.

### §1 Définitions préliminaires

Pour l'application des présentes dispositions, les situations de vie maritale ou de PACS justifiées sont assimilées au mariage

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

§2 Accompagnement de la mobilité géographique entraînant une augmentation du niveau de qualification ou s'inscrivant dans un itinéraire validé par le directeur d'établissement

La mobilité géographique intra ou inter régionale, relevant des cas ci-après :

- mobilité entraînant une évolution vers un emploi de niveau de qualification supérieur ;
- mobilité s'inscrivant dans un itinéraire professionnel validé par le directeur d'établissement et visant à développer les compétences ainsi que la maîtrise des responsabilités

est accompagnée des mesures suivantes, dans le cas où elle entraîne un déménagement de l'agent et, le cas échéant, de sa famille.

### a/ Préparation d'un transfert :

Chaque agent reçu pour un entretien dans l'établissement d'accueil peut, après information et accord de celui-ci et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence familiale, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Pour ce faire, l'agent bénéficie de 2 jours de repos exceptionnels accolés à un week-end.

cc J  
L M MPM ON W  
L

Les remboursements des frais (transports, hôtel, repas), pour l'agent et son conjoint, sont effectués selon les modalités et les barèmes en vigueur.

Le déplacement ou les frais de gardes des enfants mineurs sont pris en charge lorsque les obligations familiales le justifient.

#### **b/ Logement :**

Les dispositions relatives au changement définitif de domicile d'un agent sont mises en œuvre dès lors que l'intéressé confirme sa nouvelle affectation. Au terme de celle-ci, l'agent bénéficie des mesures suivantes :

- Déménagement : l'agent se voit accorder, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation, un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de lui permettre une installation dans son nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions. Les frais de déménagement des agents nouvellement affectés sont intégralement pris en charge dès lors que ces frais ont fait l'objet d'un devis préalablement accepté.
- Indemnité de réinstallation : chaque agent ou famille bénéficie, dès qu'il confirme sa nouvelle affectation et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation correspondant au montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale multiplié par le nombre de parts calculées selon les règles suivantes : une part pour l'agent, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du quatrième enfant. Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts est calculé de la façon suivante : une part pour l'agent, une part par enfant à charge. Lorsque deux conjoints travaillant au sein de Pôle emploi changent d'établissement, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.
- Transfert de la famille : dans le cas où l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à la fin de l'année scolaire dans le cas d'enfants scolarisés, ou à 3 mois au-delà de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation dans les autres cas, l'agent peut bénéficier, pendant la période de séparation, du remboursement de frais d'hébergement selon les barèmes en vigueur. Il bénéficie, en outre, du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour lui ou son conjoint. Par ailleurs, il est tenu compte le cas échéant de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants en situation de handicap ou dont l'état de santé est gravement altéré, nécessitant une modalité de transport spécifique.

Dans le cadre de sa mobilité, l'agent peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de la famille (aide aux démarches administratives, recherche et inscription scolaire).

- Frais d'agence : les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence à l'issue de la confirmation par l'agent de sa nouvelle affectation sont remboursés sur présentation d'une facture à concurrence d'un montant équivalent à 250 fois la valeur du point. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.
- Double loyer : si le changement de résidence entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer hors charges de la nouvelle résidence est remboursé pendant trois mois sur présentation de la quittance dans la limite d'une somme équivalente à 150 fois la valeur du point. Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif familial impérieux (recherche d'un emploi du conjoint, scolarisation des enfants, non vente du logement), cette durée est prolongée de trois mois supplémentaires, le loyer étant pris en charge à 70 % de son montant pendant cette période supplémentaire et dans la limite d'une somme équivalente à 110

ce jus L7 MPM W  
DN L

fois la valeur du point. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà de 12 mois.

- Cas particulier du surcoût de logement : si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire est accordée. L'indemnité mensuelle versée est égale à la différence entre les deux loyers hors charges et est versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée à l'agent qui quitte un logement dont il est propriétaire.

### **c/ Conjoint**

La situation professionnelle du conjoint est étudiée sur les bases suivantes :

- Si le conjoint est agent de Pôle emploi : il est reclassé dans un emploi équivalent et dans la même structure ou dans la plus proche. Toutefois, pour permettre à l'agent concerné de prendre sa décision en toute connaissance de cause, l'établissement d'accueil lui confirme la capacité de reclassement du conjoint dans un délai court et dans un périmètre géographique proche. Ni le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne peuvent être diminués.
- Si le conjoint n'est pas agent de Pôle emploi : l'établissement d'accueil recherche les possibilités d'emploi existant en son sein ou à l'extérieur, dans la région concernée. Pour ce faire, il est mis à disposition du conjoint une assistance interne à la recherche d'un emploi pour l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature, etc. La priorité lui est donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'établissement, à compétence égale.

### **d/ Mesures visant à faciliter l'intégration de l'agent en mobilité**

Par ailleurs, dans le cas d'une nouvelle affectation professionnelle, l'agent volontaire peut bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées tel que bilan professionnel, entretien d'orientation professionnelle, entretien de positionnement individuel, définition d'un cursus de validation des acquis professionnels et mise en œuvre d'un plan de formation adapté.

Dans le cadre de son intégration au nouveau poste de travail, il bénéficie d'une prise de fonction accompagnée et un bilan périodique afin de déterminer les mesures d'adaptation éventuellement nécessaires.

### **§3 Accompagnement des mobilités géographiques autres que celle visées au §2**

Dans tous les cas de mobilité géographique non visés au §2 du présent article, et entraînant le déménagement de l'agent, y compris les permutations, ce dernier bénéficie des mesures d'accompagnement décrites ci-dessus, sous réserve de totaliser une ancienneté minimale de trois années pour en bénéficier une première fois. Le bénéfice lui en est à nouveau ouvert après une nouvelle période de quatre années d'ancienneté dans son affectation. Ces conditions d'ancienneté minimale peuvent être réduites en cas de circonstances exceptionnelles.

cc [Signature] L 17 NPM [Signature]  
L