

## **ANNEXE 2**

### **PROCÉDURE DE PUBLICATION DES POSTES POUR LE CYCLE DE MOBILITE DE PRINTEMPS 2023-9**

Cette annexe a pour objet de fournir aux services et aux responsables de zone de gouvernance des effectifs (RZGE) les renseignements relatifs à la publication des postes ouverts à la mobilité par les MTECT-MTE-SEMer au titre du cycle de mobilité de printemps 2023-9, pour une prise de poste au 1er septembre 2023.

Elle ne concerne pas les postes du fil de l'eau à enjeux ni du fil de l'eau ABC.

#### **I - Principes de publication des postes**

##### **1. Postes éligibles**

Les postes éligibles au cycle de printemps 2023-9 sont :

- les postes relevant des programmes des MTECT-MTE-SEMer dans les services d'administration centrale, des services déconcentrés ou à compétence nationale des MTECT-MTE-SEMer.
- Les postes de catégories A (à l'exclusion des postes éligibles au fil de l'eau à enjeux), B, C.
- Les postes vacants et susceptibles d'être vacants.

Sont également éligibles les postes d'officiers de port et officiers de port adjoints à pourvoir au sein des grands ports maritimes.

Certains postes, ne pouvant être pourvus que par des corps spécifiques, sont regroupés dans des listes dédiées dans RenoiRH. Chacune de ces listes fait l'objet d'une campagne spécifique à laquelle les postes en question seront rattachés dans RenoiRH :

- Pour les postes de catégorie A : chargé(e)s d'études documentaires, assistant(e)s de service social et Officiers de ports ;
- Pour les postes de catégorie B : officiers de ports adjoints ;
- Pour les postes de catégorie C : adjoint(e)s administratif(ve)s des administrations de l'Etat, Adjoint(e)s techniques des administrations de l'Etat, experts techniques des services techniques, dessinateur(trice)s, syndics des gens de mer, personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat (VNPM et RBA).

##### **2. Calendrier**

Le calendrier complet (remontées des postes et traitement des candidatures) est à consulter en annexe. Il est similaire au calendrier 2022, avec une publication des offres d'emploi du 1<sup>er</sup> au 31 mars, selon le calendrier interministériel.

Il appartient aux RZGE d'organiser les modalités pratiques d'arbitrage et de publication des postes avec les services de leur zone de gouvernance.

### **3. Interface RenoirRH / PEP**

La publication des offres d'emploi est faite à partir de RenoirRH en utilisant l'interface entre RenoirRH et la PEP (place de l'emploi public), sauf pour les grands ports maritimes (GPM). Cette interface permet de déverser les postes préalablement rattachés aux campagnes dans RenoirRH, dans la base de données de la PEP. Cette opération est réalisée automatiquement par la DRH. Néanmoins, vous pourriez être sollicités ponctuellement si le transfert vers la PEP ne s'effectuait pas correctement.

Il n'est donc pas autorisé de procéder à une saisie manuelle des offres d'emploi directement sur la PEP, sauf dans le cas spécifique d'une duplication d'une offre d'emploi pour permettre un double affichage en A et A+ ou une double localisation (cf infra).

Aucune fiche de poste au format PDF ne peut être jointe à l'offre d'emploi publiée à la PEP.

### **4. Supports de publication et de consultation des offres d'emploi**

Les offres d'emploi sont consultables sur :

- le site ministériel du recrutement : <https://www.recrutement.developpement-durable.gouv.fr>

Des extractions en format excel et pdf sont mises en ligne sur ce site pour faciliter la consultation des offres d'emploi publiées.

- le site de la PEP : <https://www.place-emploi-public.gouv.fr>

Courant février 2023, dans le cadre du déploiement de la marque employeur concernant les trois versants de la Fonction publique, le site de la PEP va migrer vers le site choisirleservicepublic.gouv.fr, où les offres d'emploi seront désormais publiées.

### **5. Publication des postes susceptibles d'être vacants**

Les postes vacants seront publiés à la PEP et sur le site ministériel du recrutement, alors que les postes susceptibles d'être vacants ne seront publiés par défaut que sur le site ministériel du recrutement.

A titre expérimental pour ce cycle, vous avez l'autorisation de publier également sur la PEP les postes susceptibles d'être vacants. La procédure est détaillée dans la note technique RenoirRH.

## **II - Consignes spécifiques**

### **1. Publication par catégorie et non par corps ou grade**

Les postes sont publiés par catégorie (A, B ou C) ou non pour des corps ou des grades spécifiques. Les avis défavorables doivent être argumentés sur la base des compétences et non du corps spécifique ou du grade, tant que la catégorie de l'agent correspond à celle du poste.

Si besoin, le service recruteur peut préciser dans l'offre d'emploi (section « exigences ») qu'il recherche préférentiellement un agent ou une agente d'un niveau de compétences particulier (junior ou confirmé par exemple), d'un corps ou d'un niveau de grade particulier (1er ou 2ème niveau).

## 2. Publication en A+ et/ou A à la PEP

Si le principe d'une liste unique de catégorie A est maintenu, il est possible d'afficher les offres d'emploi selon plusieurs niveaux A/A+ en fonction des 3 niveaux prévus par la PEP :

Catégorie A+ : encadrement supérieur – emplois de direction : réservée aux postes fonctionnels publiés par la Délégation à l'encadrement supérieur

Catégorie A+ : encadrement supérieur – autres emplois fonctionnels : concerne principalement les postes du **fil de l'eau à enjeux**

Catégorie A : cadre : tous les autres postes

Afin de favoriser la visibilité des offres d'emploi de catégorie A les plus exposées mais qui ne sont pas éligibles au fil de l'eau à enjeux, à l'instar de ce qui avait été prévu lors du cycle 2022-9, la possibilité vous est ouverte d'activer la publication en « Catégorie A+ : encadrement supérieur – autres emplois fonctionnels » à la PEP.

Vous pouvez choisir d'afficher le poste également dans la catégorie A, selon la procédure détaillée ci-dessous. La double publication doit cependant rester rare, pour ne pas dégrader la lisibilité des offres.

Dans tous les cas, l'affichage en A et/ou A+ ne préjuge pas du niveau du candidat ou de la candidate finalement retenu(e), ni du niveau de rémunération pour un éventuel recrutement de contractuel.

### Procédure :

Si vous souhaitez afficher votre poste à la fois en catégorie A et en catégorie « Catégorie A+ (Encadrement supérieur - Autres emplois fonctionnels) » vous devez procéder de la manière suivante :

- ↪ Rattacher le poste concerné à la campagne des A sur RenoIRH
- ↪ Choisir dans le menu déroulant « Encadrement supérieur » l'option « Autres emplois fonctionnels » qui se trouve dans la partie « Evolution du poste »
- ↪ Le 1<sup>er</sup> Mars, une fois que les postes auront été envoyés à la PEP via RenoIRH, vous rendre à la PEP et dupliquer l'offre en changeant la catégorie du poste à « Catégorie A ».

## 3. Publication sur plusieurs localisations

Dans certains cas, notamment pour renforcer la probabilité de pourvoir le poste, un service peut souhaiter que la localisation précise du poste ne soit pas figée. Pour qu'un même poste apparaisse dans plusieurs localisations, il est possible de dupliquer l'offre à la PEP en changeant la localisation sur l'offre dupliquée. Par contre il n'y a toujours qu'un poste sur RenoIRH.

#### **4. Mesures relatives aux contractuel(le)s**

Tous les postes publiés à la PEP sont ouverts aux contractuel(le)s, que ce soit aux seul(e)s contractuel(le)s, ou bien indifféremment aux fonctionnaires et contractuel(le)s. Vous préciserez donc dans l'offre d'emploi le fondement juridique du recrutement d'un(e) contractuel(le) et indiquerez également qu'un CV doit être joint à la candidature (utiliser la section « spécificité » de la fiche de poste RenoIRH pour ajouter ces précisions). Pour plus de précisions, vous pouvez vous référer à la [note de gestion SG/DRH/D/RM3 du 3 août 2022](#).

#### **5. Attractivité des offres d'emploi**

Dans un contexte de forte concurrence sur les recrutements, l'attractivité des services et des offres d'emploi devient un enjeu de plus en plus prégnant pour pouvoir recruter. A cet égard, le service employeur doit être d'autant plus vigilant lors de l'élaboration des offres d'emploi, afin de susciter l'intérêt d'un maximum de candidats.

Il faut ainsi veiller à rédiger des offres d'emploi :

- a) Compréhensibles par le plus grand nombre, en évitant autant que possible l'emploi d'acronymes et de termes trop techniques
- b) Qui donnent envie aux candidats, quitte à ne pas exposer l'intégralité des missions (les précisions pourront être apportées le cas échéant lors de l'entretien)
- c) Conformes aux exigences de non-discrimination et de neutralité
- d) Précisant les modalités de télétravail et la cotation RIFSEEP/IFSE des postes.

La fiche de poste type RenoIRH (annexe 7) a été complétée avec des recommandations sur la manière de renseigner chaque champ. Par ailleurs, une fiche de recommandations pour la rédaction des offres d'emploi figure en annexe 8. Elle a été élaborée sur la base de l'analyse de 180 offres d'emploi publiées lors du cycle 2022-9. Il s'agissait de la seconde campagne de sondage de fiches de postes, effectuée conformément aux engagements pris dans le cadre de la démarche de labellisation « Egalité – Diversité » du pôle ministériel.

Autres pratiques permettant d'avoir davantage de candidatures :

- s'il est d'usage de demander de fournir une lettre de motivation à l'appui de la candidature, le service recruteur peut choisir de ne pas l'imposer.

- à l'égard des candidatures externes, au dos du PM 104 est indiquée la liste des pièces à fournir, mais pour un premier contact, le service recruteur a le loisir de n'exiger que la production d'un CV, voire d'une lettre de motivation, et de ne demander les autres pièces qu'à l'issue de ce contact s'il est positif.

#### **6. Durée minimale ou maximale pour certains postes**

En application des articles 10 et 11 du [décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires](#) et des [lignes directrices de gestion relatives à la mobilité du pôle ministériel](#) du 14 février 2020, un arrêté *fixant les types d'emplois soumis à une durée minimale ou maximale*

*d'occupation au sein des services du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires* est en cours de signature. Il liste les types d'emplois auxquels s'appliquent une durée minimale (de 3 ans) ou maximale (de 8 ans) d'occupation. L'arrêté signé sera mis en ligne sur le site ministériel du recrutement et sur le portail RH.

Sur les offres d'emploi correspondant à un des types d'emploi limitativement énumérés dans l'arrêté, vous devez mentionner l'application d'une durée d'occupation pour le poste concerné. C'est à cette condition que cette durée pourra être opposée à la personne qui aura été retenue.

## **7. Obligation de publication du groupe de fonctions sur l'offre d'emploi**

Le groupe de fonctions IFSE doit être indiqué sur chaque offre d'emploi publiée et être mentionné pour tous les corps pour lequel le poste est ouvert.

Le choix du ou des corps dont la cotation est mentionnée ne fait pas obstacle à ce qu'un candidat d'un autre corps de la même catégorie puisse être retenu.

Ainsi par exemple :

- Un candidat ITPE pourrait être retenu sur un poste où seule la cotation IPEF est mentionnée.
- Un candidat SACDD pourrait être retenu sur un poste où seule la cotation TSDD est mentionnée.

## **III - Contacts et informations pratiques**

Le bureau des mobilités et des recrutements interministériels (SG/DRH/D/RM2) est votre interlocuteur unique au sein de la DRH sur ce dossier, pour la publication des postes et la gestion des candidatures (quel que soit le corps à gestion centralisée concerné).

### **Pour toute question générale concernant la publication des postes**

un mail doit être adressé à la BALU Publication SG/DRH/D/RM2  
[publication.rm2.d.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:publication.rm2.d.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)