

Sommaire chronologique

Décision MP-RH n°2007-260 du 1 ^{er} mars 2007 Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Midi-Pyrénées)	2
Convention du 24 mai 2007 Convention de recrutement avec Carglass.....	3
Décision n° 2007-730 du 1 ^{er} juin 2007 Accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller (niveau II de la filière conseil à l'emploi)	6
Décision n° 2007-745 du 4 juin 2007 Ouverture d'une sélection interne pour accéder à l'emploi de conseiller référent (niveau III de la filière conseil à l'emploi).....	8
Décision BN-RH n°2007-421 du 4 juin 2007 Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Basse-Normandie)	11
Décision n° 2007-757 du 8 juin 2007 Accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de cadre opérationnel, filière management opérationnel (niveau IVA)	12
Décision n°2007-758 du 8 juin 2007 Ouverture d'une sélection interne pour accéder à l'emploi de directeur d'agence à l'ANPE, filière management opérationnel (niveau IVB)	14
Textes signalés.....	17

Décision MP-RH n°2007-260 du 1^{er} mars 2007

Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Midi-Pyrénées)

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,
Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 8,
Vu la décision n°2004-1 du directeur général de l'ANPE, en date du 19 janvier 2004, déléguant le pouvoir relatif à l'organisation des recrutements externes pour les niveaux I à IVA,
Vu la décision n°2006-1386 du directeur général de l'ANPE en date du 21 novembre 2006 autorisant l'ouverture d'une sélection externe sur épreuves, déconcentrée au niveau régional, de cadre opérationnel à l'ANPE, dans la filière management opérationnel (sélection sur diplôme),
Vu la décision n°2006-853 du 21 novembre 2006, sur la décision d'organisation d'une sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE en Midi-Pyrénées,

Article unique

Le jury régional, après avoir délibéré le 23 février 2007, a arrêté la liste principale et la liste complémentaire des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE, session février 2007. Ces listes classées par ordre alphabétique sont annexées à la présente décision.

Fait à Toulouse, le 1^{er} mars 2007.

Le président du jury régional
Midi-Pyrénées,
Raymond Lagre

Sélection externe de Midi-Pyrénées, février 2007

Candidats reçus en liste principale

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de naissance
Midi-Pyrénées	CHARRON	Thibaut	16/01/1972
Midi-Pyrénées	HEUILLET	Sandrine	16/04/1972
Midi-Pyrénées	MEDINA FOUSSADIER	Emmanuelle	30/07/1977

Candidats reçus en liste complémentaire

Région	Nom du candidat	Prénom	Date de naissance
Midi-Pyrénées	CLAUS	Eva	21/10/1977
Midi-Pyrénées	DESMARTIN	Emmanuelle	12/01/1966
Midi-Pyrénées	DUBIE	Karine	07/10/1970
Midi-Pyrénées	GONZALEZ	Alice	24/05/1973
Midi-Pyrénées	LACRESSE	Karine	10/05/1974
Midi-Pyrénées	MARTI	Virginie	12/05/1971
Midi-Pyrénées	PORTAL	Thierry	25/08/1960
Midi-Pyrénées	PORTE	Blandine	03/07/1965
Midi-Pyrénées	ROUX	Cristelle	26/07/1972
Midi-Pyrénées	SOUQUET	Philippe	22/05/1965

Convention du 24 mai 2007

Convention de recrutement avec Carglass

Convention de recrutement entre Carglass, représentée par madame Corinne Amond, responsable recrutement et emploi,
et l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par monsieur Christian Charpy, directeur général.

Préambule

Carglass est une marque relativement jeune : son premier centre s'est ouvert à Lille en 1986. L'entreprise appartient au groupe Belron International, la plus grande société du monde de remplacement et de réparation de vitrage automobile. Elle est le premier spécialiste de réparation et de remplacement de vitrage automobile en France.

Avec son réseau de 225 centres répartis sur l'ensemble du territoire français et une flotte de 450 véhicules atelier-pose, Carglass compte 2 200 salariés.

L'entreprise est engagée depuis de nombreuses années dans une démarche de diversité dans ses recrutements, ainsi vingt-cinq nationalités sont répertoriées au sein de l'entreprise ainsi qu'un élargissement aux personnes en situation de handicap. Carglass va continuer ses efforts de recrutement de publics résidant dans les quartiers dits sensibles correspondant à la culture « melting pot » de l'entreprise. A ce titre, l'entreprise a signé la charte de la diversité.

Soucieuse de la qualification de ses salariés, Carglass consacre 5% de sa masse salariale à la formation interne : ses techniciens bénéficient de plus de 4 semaines de formation dès leur arrivée et un accompagnement à l'intégration est assuré pour chaque nouvel arrivant.

Les besoins en recrutement de l'entreprise concernent près de 200 personnes sur des postes de techniciens et de chargés d'assistance pour ses centres d'appel de Courbevoie et Poitiers.

Dans le contexte de la loi de cohésion sociale, du programme de prévention et lutte contre l'exclusion, l'Agence nationale pour l'emploi se doit de développer des coopérations accrues avec les entreprises pour favoriser le retour à l'emploi rapide des demandeurs d'emploi et garantir la fluidité du marché du travail en répondant aux besoins de recrutement. Sa mission est de renforcer son rôle d'intermédiaire actif sur le marché du travail :

- en proposant aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail,
- en les accompagnant dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées,
- en accompagnant les demandeurs dans leur recherche d'emploi, particulièrement pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion et faciliter l'insertion des jeunes, des femmes et des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi,
- en contribuant au reclassement de personnes licenciées à la suite de restructurations ou de mutations économiques.

Par la présente convention, l'ANPE et Carglass s'engagent à développer leur collaboration pour réussir les recrutements nécessaires au développement de l'entreprise et à instaurer une coopération renforcée au bénéfice de l'emploi et de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

Pour l'ANPE, la mise en œuvre de la collaboration avec Carglass s'exerce dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les signataires

Carglass, c'est :

- 225 centres de pose,
- 2 200 salariés,
- 400 recrutements en 2006 en CDI.

L'ANPE, c'est :

- 22 directions régionales, 120 directions déléguées, près de 28 000 collaborateurs,

- 824 agences locales et services spécialisés et 1 700 équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité,
- Plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis,
- Une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi,
- Le premier site emploi en France, anpe.fr, avec :
 - près de 12 millions de visites par mois en 2006,
 - 890 000 profils disponibles sur le site,
 - 587 000 offres d'emploi directement mises en ligne par les employeurs en 2006 (16,8% des offres en lignes),
- La volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales,
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les enjeux

Pour Carglass :

- Développer un partenariat étroit avec toutes les agences locales, interlocuteurs privilégiés en matière de recrutement, notamment de techniciens et de chargés d'assistance,
- Réussir ses recrutements en volume de techniciens et de chargés d'assistance,
- Faire connaître les métiers Carglass et les perspectives de carrières que l'entreprise propose,
- Continuer à recruter des publics cibles, notamment les jeunes, les femmes, les personnes issues de quartiers en difficultés et les travailleurs handicapés, en mobilisant les dispositifs de l'Etat, des collectivités territoriales et de l'UNEDIC.

Pour l'ANPE :

- Renforcer son positionnement d'acteur majeur sur le marché de l'emploi en aidant Carglass à réussir ses recrutements,
- Répondre aux difficultés de recrutement de Carglass en concevant et en mettant en œuvre des actions de recrutement basées sur l'analyse de ses besoins et des compétences disponibles,
- Agir contre l'exclusion professionnelle et les discriminations en engageant des actions communes avec Carglass pour favoriser l'insertion des publics menacés d'exclusion, notamment les jeunes, les femmes, les seniors, les travailleurs handicapés, les bénéficiaires de minima sociaux,
- Réussir, notamment avec la contribution de Carglass, à atteindre les objectifs des plans nationaux en faveur du reclassement des handicapés, des seniors et des jeunes résidant dans les quartiers sensibles.

Les actions et les engagements

Réussir les recrutements

Carglass s'engage à :

- Désigner, au niveau régional, un correspondant en charge des relations avec la direction régionale de l'ANPE, pour coordonner et piloter les actions à mener dans le cadre des opérations de recrutement,
- Transmettre à l'ANPE l'ensemble de ses offres d'emploi, cadres et non cadres, ainsi que ses besoins prévisionnels en recrutement,
- Examiner l'ensemble des candidatures adressées par l'ANPE et présélectionnées sur les critères définis en commun avec les responsables recrutements régionaux,
- Assurer le suivi de l'ensemble des candidatures transmises par les agences locales :
 - - en informant les agences locales des embauches réalisées,
 - - en informant les candidats des suites données à leur candidature.
- Privilégier l'habileté des candidats pour recruter afin de favoriser l'intégration dans l'entreprise de publics diversifiés à l'aide de la méthode de recrutement par simulation,
- Accueillir des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'évaluation en milieu de travail (EMT), afin de permettre à ceux n'ayant jamais travaillé dans le secteur de la pose et réparation de pare brise de les découvrir,
- Accueillir des demandeurs d'emploi, dans le cadre de l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR), pour s'assurer de leur capacité à exercer l'emploi proposé,

- Communiquer, à chaque fois que possible auprès des demandeurs d'emploi, sur son activité, ses métiers et ses opportunités d'emploi lors de forums ou de journées de l'emploi organisées par l'Agence ou ses partenaires.

L'ANPE s'engage à :

- Désigner des correspondants régionaux chargés de coordonner les relations entre les responsables recrutement régionaux de Carglass et les agences locales pour l'emploi,
- Mobiliser l'ensemble de son offre de services pour faciliter les recrutements de Carglass et lui apporter une solution adaptée à ses besoins,
- Déterminer avec les responsables recrutement régionaux de Carglass les caractéristiques des postes à pourvoir et des profils attendus ainsi que les modalités de diffusion des offres d'emploi et de présélection des candidats,
- Proposer des candidatures de demandeurs d'emploi dont le profil professionnel correspond au profil recherché et qui possèdent la qualification attendue ou sont susceptibles de l'acquérir,
- Proposer aux établissements Carglass d'accueillir des demandeurs d'emploi pour leur permettre de découvrir le secteur de la pose et réparation de pare brise dans le cadre de la prestation d'évaluation en milieu de travail (EMT), réalisée à titre gratuit,
- Proposer à l'entreprise des demandeurs d'emploi dans le cadre de l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR) pour vérifier leur adéquation aux postes à pourvoir,
- Mobiliser la méthode de recrutement par simulation, notamment lors des opérations de recrutement en nombre de chargés d'assistance et de techniciens, sous réserve d'une anticipation suffisante et du respect par Carglass des principes de la méthode,
- Associer Carglass aux forums ou journées de recrutement organisés à son initiative ou de ses partenaires.

Echanger des informations et savoir-faire

Carglass s'engage à :

- Fournir semestriellement toutes les informations nécessaires aux directions régionales de l'ANPE sur ses prévisions de recrutement,
- Faire découvrir ses centres aux conseillers des agences locales pour leur permettre de connaître les différents métiers proposés et leurs caractéristiques.

L'ANPE s'engage à :

- Transmettre les données sur les études relatives à l'évolution du secteur des services,
- Convier les dirigeants nationaux de Carglass à ses colloques sur les problématiques d'emploi,
- Faire découvrir aux correspondants recrutement régionaux Carglass les méthodes de travail en agence locale pour leur permettre de mieux comprendre le travail d'intermédiation de l'Agence entre offres et demandes d'emploi.

Modalités de déploiement

La présente convention pourra faire l'objet de déclinaisons régionales et/ou locales prenant en compte les spécificités des différents bassins d'emploi et précisant les modalités concrètes de la collaboration de terrain.

Un comité de pilotage national regroupant les représentants des signataires de cette convention se réunira à son échéance pour analyser les résultats qualitatifs et quantitatifs de la coopération. Les travaux de ce comité de pilotage feront l'objet d'une communication au sein des réseaux des deux structures.

Durée de l'accord

Cette convention nationale est conclue pour une période de un an à compter de sa date de signature. Elle peut être résiliée à l'initiative de l'une des parties en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Noisy-le-Grand, le 24 mai 2007.

Le directeur général de l'ANPE
Christian Charpy

La responsable recrutement et emploi de Carglass
Corinne Amond

Décision n°2007-730 du 1^{er} juin 2007

Accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller (niveau II de la filière conseil à l'emploi)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment ses articles 7, 8 et 20,

Vu la décision n°2004-33 du 2 janvier 2004 relative aux conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne,

Décide,

Article 1

Emploi concerné par l'évaluation des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve)

L'ANPE organise une évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour les agents statutaires occupant l'emploi de conseiller (niveau II de la filière conseil à l'emploi) qui ne justifieraient pas déjà de la VIAP sur dossier et qui souhaitent participer à la sélection interne de conseiller référent suivante.

Article 2

L'évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve

2.1 : L'inscription

L'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels est ouverte aux agents statutaires occupant le lundi 2 juillet 2007 l'emploi de conseiller et justifiant d'une ancienneté de quatre ans de service effectif dans le niveau d'emplois II.

L'ancienneté acquise dans l'emploi d'origine de conseiller est assimilée à celle du niveau de transposition de la nouvelle classification des emplois issue du décret statutaire du 31 décembre 2003 modifié.

Sont déduits dans le calcul de l'ancienneté, les périodes de congés non rémunérés excepté le congé parental dont la durée est reprise pour moitié.

La fiche d'inscription unique pour la VIAP sur épreuve de conseiller et la sélection interne de conseiller référent est disponible sur l'espace RH d'ALICE. La réussite à la VIAP sur épreuve autorisant l'agent à se présenter uniquement aux épreuves de la première sélection interne qui suit, l'inscription à la sélection interne est alors enregistrée à titre conservatoire et sera automatiquement annulée en cas d'échec à la VIAP sur épreuve. L'inscription à la VIAP sur épreuve sera également annulée si l'agent justifie d'une VIAP sur dossier pour l'emploi de conseiller avant la date de la VIAP sur épreuve.

La fiche d'inscription complétée devra être transmise au service des ressources humaines de la région d'affectation en double exemplaire.

La date de forclusion des inscriptions est fixée au lundi 2 juillet 2007. Toute fiche d'inscription postée après cette date, le cachet de la poste faisant foi, sera déclarée irrecevable.

2.2 : La vérification de la recevabilité des inscriptions

Le délégué régional, le délégué départemental dans les départements d'Outre-Mer ou le directeur de la DASECT au siège vérifie que les candidats remplissent les conditions requises pour se présenter à l'épreuve écrite d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve).

L'inscription à la VIAP sur épreuve vaut inscription automatique à la sélection interne qui suit immédiatement.

2.3 : L'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels

Les agents dont l'inscription est recevable seront convoqués pour passer l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels.

L'épreuve se déroulera le mardi 11 septembre 2007. D'une durée de 2 heures, elle comprend deux exercices :

- des traitements de cas,
- une description de pratique(s) professionnelle(s).

Les délégations régionales, les délégations départementales pour les départements d'outre-mer et la DASECT organisent l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels. Néanmoins, si dans une région ou un DOM le nombre de candidats est faible, les candidats pourront être convoqués dans une autre région ou un autre DOM.

2.4 : Le jury

Le directeur général de l'ANPE nomme le président et les membres du jury national pour l'évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve.

Ce jury national a pour mission :

- d'organiser la double correction de l'épreuve selon un barème commun à tous les candidats,
- de délibérer et de dresser la liste alphabétique des candidats reçus à l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels,
- d'informer individuellement les candidats de leur inscription ou non sur cette liste alphabétique.

2.5 : Les résultats et l'inscription aux épreuves de sélection interne

La réussite à l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels pour l'emploi de conseiller (VIAP sur épreuve) permet de se présenter aux seules épreuves de sélection interne de conseiller référent suivant immédiatement l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels. Celles-ci seront organisées entre le lundi 29 octobre et le mardi 6 novembre 2007.

Fait à Noisy-le-Grand, le 1^{er} juin 2007.

Pour le directeur général,
par délégation,
Le directeur des affaires sociales, de l'emploi,
et des conditions de travail
M. Rashid

Décision n°2007-745 du 4 juin 2007

Ouverture d'une sélection interne pour accéder à l'emploi de conseiller référent (niveau III de la filière conseil à l'emploi)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence Nationale pour l'Emploi, notamment ses articles 7-2 et 8-2,

Vu la décision n°2004-33 du 2 janvier 2004, relative aux conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne,

Vu la décision n°2004-627 du 18 mai 2004 instituant la commission chargée de la reconnaissance de l'expérience professionnelle attestant d'un niveau comparable aux diplômes exigés pour le recrutement dans les différents niveaux d'emplois de l'ANPE,

Vu la décision n°2004-671 du 27 mai 2004 fixant la durée de services en qualité d'agent public au sein de l'ANPE, requise pour les agents n'ayant pas la qualité d'agent statutaire pour se présenter aux sélections internes,

Vu la décision n°2006-282 du 15 février 2006, relative aux modalités de validation interne de compétences et d'acquis professionnel (VIAP sur dossier), abrogeant la décision n°2004-670 du 27 mai 2004,

Vu la décision n°2007-730 du 1er juin 2007 portant accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller (niveau II de la filière conseil à l'emploi),

Décide :

Article 1 L'emploi repère concerné

L'ANPE ouvre une sélection interne sur épreuves pour accéder à l'emploi de conseiller référent (niveau III de la filière conseil à l'emploi).

Le nombre de postes offerts est fixé à 250.

La liste des lauréats de la précédente sélection interne de conseiller référent sera caduque à la date de la première épreuve de cette sélection, soit le 29 octobre 2007.

Article 2 Les conditions de recevabilité

Peuvent participer à la sélection interne de conseiller référent :

- **Les agents statutaires** (CDI) occupant l'emploi de conseiller (niveau II de la filière conseil à l'emploi), à la date de forclusion des candidatures,

- Et Justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels sur l'emploi repère de conseiller, prévue à l'article 20 du statut du personnel, depuis moins de 5 ans (VIAP sur dossier),

- Ou à défaut, ayant réussi l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels organisée le mardi 11 septembre 2007 (VIAP sur épreuve).

Précisions :

Les agents justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur dossier) de conseiller doivent demander, s'ils ne l'ont pas déjà fait, l'insertion de leur attestation VIAP dans leur dossier individuel auprès du service des ressources humaines de leur région.

Les agents ayant envoyé leur dossier VIAP de conseiller, dans les délais, et pour lesquels la commission régionale VIAP sur dossier ne s'est pas réunie avant la date de forclusion des candidatures à la sélection interne de conseiller référent, s'inscrivent à la sélection interne de conseiller référent à titre conservatoire.

A titre exceptionnel, pourront passer les épreuves, les agents viappés sur dossier par la commission régionale entre la date de forclusion et le 1er octobre 2007 au plus tard. Les validations intervenues après cette date ne sont pas prises en compte pour cette session.

Ils ont également la possibilité de se présenter à la VIAP sur épreuve de conseiller (sous réserve des conditions administratives) en sollicitant leur inscription à celle-ci, lors de leur inscription à la sélection

interne de conseiller référent. En cas de réussite à la VIAP sur dossier, leur inscription à la VIAP sur épreuve de conseiller sera automatiquement annulée.

Sont exclus de la possibilité de se présenter aux épreuves, les agents en congé sans traitement de plus de trois mois en continu à la date de forclusion des candidatures ainsi que les agents inscrits à titre conservatoire qui n'auront pas satisfait à la VIAP sur épreuve de conseiller du 11 septembre 2007.

- **Les agents non statutaires** (CDD) occupant à l'ANPE un emploi en CDD relevant du niveau III quel que soit la filière et justifiant d'une ancienneté de 2 ans de services effectifs dans ce niveau d'emplois, à la date de forclusion des candidatures (cette durée s'apprécie en équivalent temps plein sur les trois dernières années précédant la date de clôture des inscriptions).

Sont déduits dans le calcul de l'ancienneté, les périodes de congés non rémunérés excepté le congé parental dont la durée est reprise pour moitié.

Ces agents doivent par ailleurs justifier d'une Licence ou d'un diplôme ou titre au moins équivalent ou d'une expérience professionnelle d'une durée minimale de 5 ans. Cette durée minimale est ramenée à 2 ans lorsque le candidat justifie d'un titre d'un niveau immédiatement inférieur à celui du diplôme requis.

Les agents ne justifiant pas du diplôme exigé doivent adresser un dossier de demande de reconnaissance de l'expérience professionnelle en même temps que leur fiche d'inscription à la sélection interne, s'ils ne l'ont pas fait lors de leur recrutement en CDD.

Leurs dossiers seront ensuite examinés par la commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle qui vérifiera si leurs expériences sont d'un niveau comparable au niveau de diplôme mentionné ci-dessus.

Sous réserve de satisfaire à l'ensemble de ces conditions, ces agents sont admis à participer à la sélection interne de conseiller référent, niveau III, filière conseil à l'emploi.

Les agents non statutaires ne sont pas concernés par le dispositif VIAP.

Article 3 L'inscription à la sélection

Deux fiches d'inscription pour la sélection interne de conseiller référent sont disponibles sur l'espace RH d'ALICE :

1. Pour les agents statutaires (CDI) : une fiche d'inscription unique pour la sélection interne de conseiller référent et pour la VIAP sur épreuve de conseiller. Les agents souhaitant s'inscrire à la VIAP sur épreuve de conseiller devront le préciser expressément
2. Pour les agents non statutaires (CDD) : une fiche d'inscription pour la sélection interne de conseiller référent.

Les candidats adressent leur fiche d'inscription, exclusivement par voie postale, à leur délégation régionale de rattachement et pour les départements d'outre-mer, à leur délégation départementale.

La date de forclusion des candidatures est fixée au lundi 2 juillet 2007. Toute fiche d'inscription postée après cette date, le cachet de la poste faisant foi, sera déclarée irrecevable.

La date de forclusion de la VIAP sur épreuve de conseiller et de la sélection interne de conseiller référent étant identique, tous les candidats inscrits à la VIAP sur épreuve de conseiller s'inscrivent à titre conservatoire à la sélection interne de conseiller référent. Seuls les agents ayant été validés par la VIAP sur épreuve de conseiller seront convoqués à l'épreuve d'admission de la sélection interne de conseiller référent.

Les agents présentant une VIAP sur dossier ou déjà viappés sur dossier ne sont pas automatiquement inscrits à cette sélection interne. L'inscription est conditionnée par l'envoi de leur fiche d'inscription dans les délais.

Article 4
La vérification de la recevabilité des candidatures

Les délégués régionaux, les délégués départementaux dans les départements d'outre-mer vérifient que les candidats remplissent, à la date de forclusion des candidatures, les conditions requises pour se présenter aux épreuves. Ils vérifient également que la fiche d'inscription a été postée au plus tard le lundi 2 juillet 2007, le cachet de la poste faisant foi. Aucune dérogation ne sera acceptée.

Pour les candidats inscrits à titre conservatoire, les conditions requises pour se présenter aux épreuves seront vérifiées après proclamation des résultats de la VIAP sur épreuve de conseiller et dès réception de l'attestation de la VIAP sur dossier.

Les services RH des délégations régionales et des délégations départementales des DOM transmettront au service recrutement de la DASECT, les demandes de reconnaissance d'expérience professionnelle à étudier par la commission nationale.

Article 5
La date de l'épreuve

L'épreuve orale d'admission se déroulera entre le lundi 29 octobre et le mardi 6 novembre 2007.

Article 6
La nature des épreuves

L'épreuve d'admission, d'une durée de 1 heure, est composée de deux exercices :

- une mise en situation professionnelle de 15 minutes,
- un entretien ciblé sur les habiletés et capacités de l'emploi visé de 45 minutes.

Avant les épreuves, les candidats doivent présenter leur convocation et une pièce d'identité avec photographie.

Article 7
Le jury et le résultat de la sélection interne

Le directeur général de l'ANPE nomme le président et les membres du jury national.

Le jury national a pour mission :

- de mener les entretiens et épreuves de sélection selon des modalités communes à tous les candidats,
- de décider d'appliquer une péréquation mathématique aux notes si nécessaire ou de veiller à leur harmonisation,
- de fixer définitivement les notes attribuées aux candidats, les examinateurs proposant des notes provisoires,
- de délibérer et de dresser la liste par ordre alphabétique des lauréats inscrits sur la liste principale et, le cas échéant, sur la liste complémentaire,
- de publier les résultats.

Le président du jury national veille à la régularité de toutes les opérations de cette sélection.

La décision fixant la liste des candidats admis en liste principale et le cas échéant, en liste complémentaire pourra être consultée sur l'espace RH d'Alice à partir du lundi 19 novembre 2007, et sera affichée dans toutes les agences pour l'emploi.

Une notification individuelle sera adressée aux candidats.

Fait à Noisy-le-Grand, le 4 juin 2007.

Pour le directeur général
par délégation,
Le directeur des affaires sociales de l'emploi
et des conditions de travail,
M. Rashid

Décision BN-RH n°2007-421 du 4 juin 2007

Liste des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadre opérationnel à l'ANPE (sélection sur diplôme), session de février 2007 (Basse-Normandie)

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,
Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 8,
Vu la décision n°2004-1 du directeur général de l'ANPE, en date du 19 janvier 2004, déléguant le pouvoir relatif à l'organisation des recrutements externes pour les niveaux I à IVA,
Vu la décision n°2006-1386 du directeur général de l'ANPE en date du 21 novembre 2006 autorisant l'ouverture d'une sélection externe sur épreuves, déconcentrée au niveau régional, de cadres opérationnels à l'ANPE, dans la filière management opérationnel (sélection sur diplôme),
Vu les décisions n°2006-635 du 21 novembre 2006, et 2006-635 bis du 16 décembre sur la décision d'organisation d'une sélection externe sur épreuves de cadres opérationnels à l'ANPE en Basse Normandie,

Article unique

Le jury régional, après avoir délibéré le 16 mars 2007, a arrêté la liste principale et la liste complémentaire des reçus à la sélection externe sur épreuves de cadres opérationnels à l'ANPE, session février 2007. Ces listes classées par ordre alphabétique sont annexées à la présente décision.

Fait à Caen, le 4 juin 2007.

Le président du jury régional,
Jacques Drouard

Sélection externe de Basse-Normandie, février 2007

Candidats reçus en liste principale

BAVILLE Vincent	né le 08 août 1977
CINAUR Flavie	née le 26 mai 1975
IMBERT Stéphane	né le 12 août 1973
LUGNIER Marie-Jeanne	née le 01 décembre 1965
VALLART Nathalie	née le 03 novembre 1973

Candidats reçus en liste complémentaire

CHAMPAGNEUX Mélanie	née le 24 décembre 1972
GUILLON Aurore	née le 28 décembre 1980
MEURIE Carole	née le 26 mai 1981
SEVESTRE Mélanie	née le 25 mai 1976

Décision n°2007-757 du 8 juin 2007

Accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de cadre opérationnel, filière management opérationnel (niveau IVA)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment ses articles 7, 8 et 20,

Vu la décision n°2004-33 du 2 janvier 2004 relative aux conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne,

Décide,

Article 1

L'emploi concerné par l'évaluation des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve)

L'ANPE organise une évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour les agents statutaires occupant l'emploi de cadre opérationnel (niveau IVA de la filière management opérationnel) qui ne justifieraient pas déjà de la VIAP sur dossier et qui souhaitent participer aux épreuves de sélection interne de DALE en novembre 2007.

Article 2

L'évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve

2.1 : L'inscription

L'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels est ouverte aux agents statutaires occupant le mercredi 11 juillet 2007 l'emploi de cadre opérationnel et justifiant d'une ancienneté de quatre ans de service effectif dans le niveau d'emplois IVA.

L'ancienneté acquise dans l'emploi d'origine de conseiller principal ou de technicien principal de gestion est assimilée à celle du niveau de transposition de la nouvelle classification des emplois issue du décret statutaire du 31 décembre 2003 modifié.

Sont déduits dans le calcul de l'ancienneté, les périodes de congés non rémunérés excepté le congé parental dont la durée est reprise pour moitié.

La fiche d'inscription unique pour la VIAP sur épreuve et la sélection interne est disponible sur l'espace RH d'ALICE. La réussite à la VIAP sur épreuve autorisant l'agent à se présenter uniquement aux épreuves de la sélection interne qui suit, l'inscription à la sélection interne est alors enregistrée à titre conservatoire et sera automatiquement annulée en cas d'échec à la VIAP sur épreuve. L'inscription à la VIAP sur épreuve sera également annulée si l'agent justifie d'une VIAP sur dossier avant la date de la VIAP sur épreuve.

La fiche d'inscription devra être transmise complétée au service des ressources humaines de la région d'affectation en double exemplaire.

La date de forclusion des inscriptions est fixée au mercredi 11 juillet 2007. Toute fiche d'inscription postée après cette date, le cachet de La Poste faisant foi, sera déclarée irrecevable.

2.2 : La vérification de la recevabilité des inscriptions

Le délégué régional, le délégué départemental dans les départements d'Outre-Mer ou le directeur de la DASECT au Siège vérifie que les candidats remplissent les conditions requises pour se présenter à l'épreuve écrite d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve).

L'inscription à la VIAP sur épreuve vaut inscription automatique à la sélection interne qui suit immédiatement.

2.3 : L'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels

Les agents dont l'inscription est recevable seront convoqués pour passer l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels.

L'épreuve se déroulera le mardi 11 septembre 2007.

L'épreuve sera constituée d'exercices écrits par lesquels le candidat sera amené à démontrer sa maîtrise des compétences clés identifiées pour l'emploi de cadre opérationnel.

Durée : 2H30.

Les délégations régionales, les délégations départementales pour les départements d'outre-mer et la DASECT organisent l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels. Néanmoins, si dans une région ou un DOM le nombre de candidats est faible, les candidats pourront être convoqués dans une autre région ou un autre DOM.

2.4 : Le jury

Le directeur général de l'ANPE nomme le président et les membres du jury national pour l'évaluation des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve.

Ce jury national a pour mission :

- d'organiser la double correction de l'épreuve selon un barème commun à tous les candidats,
- de délibérer et de dresser la liste alphabétique des candidats reçus à l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels,
- d'informer individuellement les candidats de leur inscription ou non sur cette liste alphabétique.

2.5 : Les résultats et l'inscription aux épreuves de sélection interne

La réussite à l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) permet de se présenter aux seules épreuves de la sélection interne suivant immédiatement l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels. Celle-ci sera organisée entre le lundi 12 novembre et le vendredi 16 novembre 2007.

Fait à Noisy-le-Grand, le 8 juin 2007.

Pour le directeur général,
Par délégation,
Le directeur des affaires sociales
de l'emploi et des conditions de travail
M. Rashid

Décision n°2007-758 du 8 juin 2007

Ouverture d'une sélection interne pour accéder à l'emploi de directeur d'agence à l'ANPE, filière management opérationnel (niveau IVB)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,

Vu le décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, notamment son article 8-2,

Vu la décision n° 2004-33 du 2 janvier 2004, relative aux conditions pour se présenter aux épreuves de sélection interne,

Vu la décision n°2004-627 du 18 mai 2004 instituant la commission chargée de la reconnaissance de l'expérience professionnelle attestant d'un niveau comparable aux diplômes exigés pour le recrutement dans les différents niveaux d'emplois de l'ANPE,

Vu la décision n°2004-671 du 27 mai 2004 fixant la durée de service en qualité d'agent public au sein de l'ANPE, requise pour les agents n'ayant pas la qualité d'agent statutaire pour se présenter aux sélections internes,

Vu la décision n°2006-282 du 15 février 2006, relative aux modalités de validation interne de compétences et d'acquis professionnel (VIAP sur dossier), abrogeant la décision n°2004-670 du 27 mai 2004,

Vu la décision n°2007-757 du 8 juin 2007 portant accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de cadre opérationnel (niveau IV A),

Décide,

Article 1

L'emploi repère concerné

L'ANPE ouvre une sélection interne sur épreuves pour accéder à l'emploi de directeur d'agence (niveau IV B dans la filière management opérationnel).

Le nombre de postes offerts est fixé à 40.

Ces postes sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire national en fonction des vacances de postes déclarées.

Article 2

Les conditions de recevabilité

Peuvent s'inscrire à la sélection interne de directeur d'agence :

- **Les agents statutaires** (CDI) occupant l'emploi de cadre opérationnel (niveau IVA de la filière management opérationnel), à la date de forclusion des candidatures,
- Et justifiant à cette date de la validation de compétences et d'acquis professionnels sur cet emploi repère depuis moins de 5 ans (VIAP sur dossier).
- Ou ayant réussi l'épreuve d'évaluation des compétences et d'acquis professionnels organisée le mardi 11 septembre 2007 (VIAP sur épreuve).

Précisions :

Les agents justifiant de la validation de compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur dossier) doivent demander, s'ils ne l'ont pas déjà fait, l'insertion de leur attestation VIAP dans leur dossier individuel au service des ressources humaines de leur région.

Sont inscrits à titre conservatoire, les agents ayant envoyé leur dossier VIAP à la commission régionale VIAP et pour lesquels cette commission régionale VIAP sur dossier ne s'est pas réunie avant la date de forclusion des candidatures à la sélection interne.

A titre exceptionnel, pourront passer les épreuves, les agents viappés sur dossier par la commission régionale entre la date de forclusion et le 15 octobre 2007 au plus tard. Les validations intervenues après cette date ne seront pas prises en compte pour cette session.

Ils ont également la possibilité de se présenter à la VIAP sur épreuve (sous réserve d'éligibilité) en sollicitant leur inscription à celle-ci lors de leur inscription à la sélection interne. En cas de réussite à la VIAP sur dossier, leur inscription à la VIAP sur épreuve sera automatiquement annulée.

Sont exclus de la possibilité de se présenter aux épreuves, les agents en congé sans traitement de plus de trois mois en continu à la date de forclusion des candidatures ainsi que les agents inscrits à titre conservatoire qui n'auront pas satisfait à la VIAP sur épreuve.

- Les agents non statutaires (CDD) :

Sont concernés, les agents n'ayant pas la qualité d'agent statutaire, occupant à l'ANPE un emploi en CDD relevant du niveau IVB quelque soit la filière et justifiant d'une ancienneté de 2 ans de service effectif dans ce niveau d'emplois (cette durée s'apprécie en équivalent temps plein sur les trois dernières années précédant la date de clôture des inscriptions).

Sont déduits dans le calcul de l'ancienneté, les périodes de congés non rémunérés excepté le congé parental dont la durée est reprise pour moitié.

Ces agents doivent par ailleurs justifier d'un diplôme de 3ème cycle de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle d'une durée minimale de huit ans. Cette durée minimale est ramenée à deux ans lorsque le candidat justifie d'une maîtrise ou d'un diplôme ou titre équivalent.

Les agents ne justifiant pas du diplôme exigé doivent adresser un dossier de demande de reconnaissance de l'expérience professionnelle en même temps que leur fiche d'inscription à la sélection, pour ceux ne l'ayant pas déjà fait dans le cadre de leur recrutement en CDD. Leur dossier sera ensuite examiné par la commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle qui vérifiera si leurs expériences sont d'un niveau comparable au niveau de diplôme mentionné ci-dessus.

Les agents non statutaires ne sont pas concernés par le dispositif VIAP.

Article 3 L'inscription à la sélection

La fiche d'inscription unique pour la sélection interne et la VIAP sur épreuve est disponible sur l'espace RH d'ALICE. Les candidats souhaitant s'inscrire à la VIAP sur épreuve devront le préciser expressément.

Les candidats adressent leur fiche d'inscription, exclusivement par voie postale, à leur délégation régionale de rattachement, à la DASECT (service RH) pour les agents relevant du siège et, pour les départements d'outre-mer, à leur délégation départementale.

La date de forclusion des candidatures est fixée au mercredi 11 juillet 2007. Toute fiche d'inscription postée après cette date, le cachet de La Poste faisant foi, sera déclarée irrecevable.

La date de forclusion de l'inscription à la sélection interne de niveau IVB étant identique à la date de forclusion de la VIAP sur épreuve de niveau IVA, tous les candidats inscrits à la VIAP sur épreuve de niveau IVA s'inscriront à titre conservatoire à cette sélection.

Les agents présentant une VIAP sur dossier ou déjà viappés sur dossier ne sont pas automatiquement inscrits à cette sélection interne. L'inscription est conditionnée par l'envoi de leur fiche d'inscription dans les délais.

Article 4 La vérification de la recevabilité des candidatures

Les délégués régionaux, les délégués départementaux dans les départements d'outre-mer, ou le directeur du Siège pour les agents affectés au Siège vérifient que les candidats remplissent, à la date de forclusion des candidatures, les conditions requises pour se présenter aux épreuves, sauf pour les candidats inscrits à la VIAP sur épreuve pour lesquels les conditions requises seront vérifiées après la proclamation des résultats afférents. Ils vérifient également que la fiche d'inscription a été postée au plus tard à la date de forclusion, soit le mercredi 11 juillet 2007, le cachet de La Poste faisant foi. Aucune dérogation ne sera acceptée.

Les services RH des délégations régionales, des délégations départementales des DOM et de la DASECT transmettront à la commission nationale, les demandes de reconnaissance d'expérience professionnelle.

Article 5
La date et le lieu des épreuves

Les agents dont la candidature est recevable seront convoqués pour passer l'épreuve d'admission de la sélection interne qui se déroulera en région Ile-de-France, entre le lundi 12 novembre et le vendredi 16 novembre 2007.

Article 6
La nature des épreuves

L'épreuve d'admission est composée de deux exercices :

- a) d'une mise en situation orale de groupe d'une durée d'1h45 dont 30 minutes de préparation individuelle, 1h00 de mise en situation orale de groupe et un entretien individuel de 15 minutes.
- b) d'un entretien d'évaluation de potentiel, d'une durée d' 1h00.

Avant les épreuves, les candidats doivent présenter leur convocation et une pièce d'identité avec photographie. L'épreuve se déroule sur une journée.

Article 7
La liste issue de la sélection interne de 2006

A la date du début des épreuves d'admission de cette sélection interne, prévue le 12 novembre 2007, la liste des lauréats issue de la précédente sélection interne organisée en 2006 sera caduque.

Article 8
Le jury et le résultat de la sélection interne

Le directeur général de l'ANPE nomme les membres du jury national et son président.

Le jury national a pour mission :

- de mener les entretiens de sélection,
- de décider d'appliquer une péréquation mathématique aux notes si nécessaire ou de veiller à leur harmonisation,
- de fixer définitivement les notes attribuées aux candidats, les examinateurs proposant des notes provisoires,
- de délibérer et de dresser la liste par ordre alphabétique des candidats admis sur la liste principale et, le cas échéant, sur la liste complémentaire,
- de publier les résultats.

Le président du jury national veille à la régularité de toutes les opérations de cette sélection.

La décision fixant la liste des candidats admis en liste principale et le cas échéant, en liste complémentaire pourra être consultée sur l'espace RH d'Alice à partir du mercredi 21 novembre 2007, et affichée dans toutes les agences pour l'emploi. Une notification individuelle sera adressée aux candidats.

Fait à Noisy-le-Grand, le 8 juin 2007.

Pour le directeur général,
Par délégation,
Le directeur des affaires sociales
de l'emploi et des conditions de travail,
M. Rashid

Textes signalés

Note DASECT-ENC n° 2007-91 du 5 juin 2007 relative au 4ème mouvement 2007 pour les emplois du niveau IV/B – 2^{ème} additif