

Réunion DRH « LDG mobilité » du 1^{er} décembre 2025

Contribution de Force Ouvrière

Cette contribution s'inscrit en complément et en synthèse des propositions précédemment formulées par FO dans le cadre du cycle d'échanges sur les LDG mobilité du pôle ministériel.

Pour une révision des LDG mobilité à la hauteur des enjeux

Pour FO, l'édiction des LDG mobilité en 2020 a occasionné une diminution inquiétante de l'offre de postes, ainsi que le morcellement des modalités de publication. La combinaison de ces deux phénomènes a complexifié grandement les candidatures pour les agents, les recrutements pour les services et la régulation de la mobilité par l'autorité de gestion. Cette complexité exacerbée a conduit à de multiples problèmes de stabilité des listes de postes proposées et de respect des calendriers de décisions d'affectation, préjudiciables tant aux agents qu'aux services. La révision des LDG constitue donc une nécessité.

Durant ce cycle d'échanges, les propositions de Force Ouvrière se sont organisées autour de quatre axes forts :

- 1. Rationaliser le processus mobilité, pour l'ensemble des parties prenantes : candidats, recruteurs, services RH**
- 2. Intégrer dans l'offre de mobilité l'ensemble des postes pouvant intéresser les agents du pôle ministériel**
- 3. Supprimer les contraintes inutiles**
- 4. Réinstaurer un dialogue social constructif**

La première réunion a été l'occasion de partager largement ces enjeux et les constats du fonctionnement actuel du macro-processus de mobilité du pôle ministériel, défini dans les LDG de 2020, modifiées en 2023. Des préoccupations partagées ont également été exprimées, afin de :

- ne pas dégrader la possibilité de mobilités géographiques (notamment à la rentrée scolaire),
- être attentif à ne pas alourdir ou compliquer la charge de travail des acteurs RH,
- garantir les affectations des sorties d'école.

Pour la deuxième réunion, FO a fait part de ses propositions visant notamment à :

- simplifier le processus en fusionnant le fil de l'eau dit ABC et le fil de l'eau dit à enjeux,
- préserver les conditions favorables de mobilité pour les prises de postes en septembre,
- massifier l'offre de postes proposée en adoptant une périodicité bimestrielle voire trimestrielle,
- maintenir les possibilités d'effets anticipés ou différés,
- ménager des possibilités de publier de manière raisonnée des postes susceptibles d'être vacants.

En amont de cette dernière réunion du cycle d'échanges, nous notons la proposition de l'administration de la mise en œuvre d'une expérimentation pour l'année 2026 présentant les caractéristiques principales suivantes :

- des campagnes organisées mensuellement, selon une modalité de publication unique,
- concernant les postes vacants et à vacance certaine (avec une interprétation souple de cette notion)
- avec le maintien des accords tripartites pour les effets anticipés ou différés

Cette expérimentation s'associe d'une méthode structurée de suivi durant l'année 2026, débouchant sur une phase de révision des LDG mobilité pour mise en œuvre à horizon 2027.

Pour FO, la mobilité est un moteur de la construction et le développement de la compétence collective nécessaire pour mener à bien les missions hautement techniques dévolues au pôle ministériel.

A ce titre, FO considère la révision des LDG avant toute chose comme devant définir le cadre permettant le développement de parcours techniques cohérents, qui contribuent collectivement à l'enrichissement de l'expertise, mobilisable par tous les acteurs publics concernés.

Compte tenu de la nécessité d'une évolution désormais urgente due au cadre insatisfaisant fixé par les LDG de 2020, FO prend acte de l'expérimentation proposée pour 2026.

FO se félicite que les débats lors de ce cycle d'échanges aient débouché sur la proposition d'une méthode et d'un calendrier de travail, permettant le suivi de l'expérimentation et la préparation de la rédaction des nouvelles LDG, dans des conditions à la hauteur des enjeux pour les agents, les services et le ministère de gestion.

Concernant l'expérimentation proposée pour 2026

Rationaliser le processus de mobilité

La modalité de publication unique du processus expérimental amène une lisibilité indéniable du système. En particulier, la fusion du fil de l'eau dit "ABC" et du fil de l'eau dit "à enjeux" constitue une orientation forte et cohérente pour clarifier le système.

Le respect de la stabilité des listes de postes publiées mensuellement et du calendrier prévu des décisions d'affectation constituera une clef de réussite du processus expérimental.

Les accords-tripartites pour des dates de prise de poste anticipée ou différée sont à développer, permettant une souplesse de recrutement intéressante.

Le processus devra permettre la publication effective de certains postes susceptibles d'être vacants, de manière raisonnée et maîtrisée pour garantir la crédibilité de l'offre de poste ; faute de quoi, la mobilité sera figée dans certains secteurs sous contraintes.

Concernant spécifiquement les mobilités pour septembre :

FO réitère ses alertes sur les effets de la suppression du cycle de septembre, moteur de la mobilité géographique et déterminant dans l'organisation des mobilités des agents en charge d'une famille (déménagement, scolarisation des enfants, ...) ou des mutations conjointes.

→ FO propose des dispositions particulières pour les campagnes de mobilité donnant lieu à une affectation possible en septembre :

- Instruction donnée aux services pour publier massivement sur la 1ère campagne mensuelle permettant une prise de poste en septembre
- Facilitation donnée sur les campagnes mensuelles suivantes pour recourir à la publication en susceptibles d'être vacants de postes dont le titulaire a déposé une demande de mobilité
- Instruction des demandes de mutation conjointe de manière globalisée sur les différentes campagnes mensuelles concernées
- Souplesse sur les accords tripartites sur cette période pour permettre les mobilités conjointes

Concernant spécifiquement la périodicité proposée :

Pour FO, si une périodicité mensuelle va dans le sens de la rationalisation d'un système dédaléen, cette évolution est insuffisante pour résoudre le problème de flux continue pour les candidats, les services RH et les recruteurs.

→ **FO propose que différents scenarii (mensuel, bimestriel, trimestriel) soient considérés comme des pistes étudiées durant l'expérimentation et évaluées**, sous les prismes suivants :

- Lisibilité (articulation entre les campagnes)
- Massification de l'offre de postes (notamment pour facilitation des : mobilités géographiques, gestions des priorités légales, mutations conjointes, réintégrations)
- Gestion des phases de recrutement
- Pilotage central des recrutements
- Réduction des durées de vacance
- Affectation en sortie d'écoles
- Gestion des urgences à pourvoir un poste

Associer tous les employeurs à l'offre de mobilité

→ **FO suggère que les résultats de l'expérimentation soient partagés avec les autres employeurs majeurs des agents du pôle ministériel** (établissements publics, opérateurs, autres ministères de l'ATE ou constructeurs, ...), dans l'objectif d'harmoniser à terme les calendriers de publication de postes.

Lever les contraintes inutiles

Nous notons avec satisfaction l'harmonisation prévue des durées de poste en Outre-Mer pour les priorités subsidiaires et différentes dispositions, pour favoriser les mobilités entre Outre-Mer ou vers l'Hexagone.

Nous notons également l'inscription d'une réflexion sur les durées minimales et maximales d'affectation sur certains postes, au calendrier de travail 2026.

→ **Pour FO, conformément aux échanges lors de la 2^e réunion, les priorités légales doivent incontestablement être prises en compte pour tous les agents des corps relevant du pôle ministériel, en particulier ceux en retour d'essai.**

Réinstaurer un dialogue social constructif

Nous prenons acte de la volonté de rendre enfin opérant le dispositif de signalement prévu dans les LDG.

Nous renouvelons nos alertes sur la multiplication des avis défavorables sur les candidatures. Les chiffres sont alarmants, notamment ceux concernant les candidatures avec priorités légales (30 % d'avis défavorables, soit une multiplication par 3 par rapport à l'époque des CAP). Les LDG prévoient pourtant que l'avis défavorable doit demeurer l'exception pour les candidatures présentant une priorité légale.

→ **FO renouvelle sa proposition d'un examen a posteriori de ces avis, dans une instance nationale dédiée, afin de prévenir tout usage dévoyé, de protéger les candidats et les managers, et de restaurer la confiance dans le processus.**

Concernant le dialogue social local, au-delà de la présentation proposée d'un bilan annuel au niveau régional, une évocation des évolutions au niveau de chaque service semble pertinente, tant au niveau des attributions des CSA de proximité en matière d'orientations générales concernant la mobilité, que de responsabilité de la conduite du dialogue social par les directions dans les services.

→ **FO propose, spécifiquement pour l'expérimentation de 2026, l'organisation de concertations locales dans les services, à mi-année, destinées à structurer les remontées d'information concernant l'appréhension générale du processus expérimental et le traitement des mobilités de septembre.**

Concernant le suivi de l'expérimentation proposée pour 2026

→ Au vu des enjeux exposés ci-avant, FO propose d'ajouter dans la liste des indicateurs suivis :

- des éléments de caractérisation de la mobilité géographique
- le nombre d'avis défavorables (dont ceux opposés à une candidature présentant une priorité légale)
- des éléments de caractérisation de l'activation des campagnes par les services (pour retenir la périodicité la plus adaptée)

Nous souhaiterions que les données concernant les agents soient présentées par catégories et par corps.

→ FO demande que le questionnaire prévu auprès des agents et acteurs RH sur le processus expérimental permette de recueillir de manière objective les préférences des candidats, des recruteurs et des services RH en termes de :

- équilibre entre périodicité des publications et massification de l'offre de postes
- répartition de la charge de travail RH liée aux phases de publications et de recrutements
- opportunité et caractérisation des publications de postes susceptibles d'être vacants