

Réunion DRH « LDG mobilité » du 8 septembre 2025 Propositions complémentaires de Force Ouvrière

Ces propositions font suite à l'envoi du relevé de décisions et du support de présentation de la réunion du 8 septembre 2025 et constituent des compléments à la contribution initiale FO transmise, notamment à son paragraphe « 1. Rationaliser le processus mobilité, pour l'ensemble des parties prenantes : candidats, recruteurs, services RH ».

Remarques liminaires

Suite à la première réunion du cycle d'échanges, nous notons avec satisfaction l'expression des constats et enjeux partagés relatés dans le relevé de décisions de la première réunion et soulignons à nouveau l'intérêt de la démarche d'enquêtes menées respectivement auprès des services RH et employeurs et auprès d'un panel d'agents.

Nous notons que parmi les conditions préalables posées par la DRH, dans ce cadre, pour l'évolution du processus mobilité, figuraient notamment :

- 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 ;

En complément des enjeux et objectifs exprimés dans notre première contribution, nous partageons également ces préoccupations.

Concernant spécifiquement l'enquête menée auprès d'un panel d'agents, nous attirons l'attention sur le nombre de répondants inférieur à 50, ne pouvant donner lieu à l'observation de tendance statistique (sans rien enlever cependant à l'opportunité de l'enquête proposée et à l'intérêt qualitatif des réponses enregistrées pour chaque situation individuelle).

Concernant les premières pistes de réflexion et perspectives exprimées sur l'évolution du processus de mobilité

Simplification du processus

Nous réaffirmons que la première source de clarification du processus résidera en la fusion du fil de l'eau dit ABC et du fil de l'eau dit à enjeux.

Une évolution vers un format unique des modalités de publication (qui inclurait donc l'actuel cycle de printemps), s'il peut présenter un avantage en matière de lisibilité, devra néanmoins être étudié avec une grande attention, afin de ne pas compromettre les mutations actuellement facilitées par les caractéristiques spécifiques du cycle, notamment :

- publication d'une liste principale et d'une liste additive,
- publication de postes susceptibles d'être vacants (cf. ci-après),
- délai suffisant entre les premières publications de décisions d'affectation et la date de prise de poste de référence permettant un temps d'organisation à titre personnel (déménagement, scolarisation des enfants, ...) favorisant les mobilités géographiques.

Focus sur l'intérêt de la publication de postes susceptibles d'être vacants

Les statistiques présentées permettent de mettre en lumière la performance des affectations en cascade sur le cycle, permises par la publication des postes susceptibles d'être vacants (représentant environ la moitié des postes proposés au cycle).

Nous renouvelons donc notre proposition de généraliser la publication de postes susceptibles d'être vacants pour toutes les publications dans le nouveau processus mobilité, en complément des postes vacants et des postes à vacance certaine. En effet, certains postes peuvent ne pas relever de cette qualification alors que le titulaire est pourtant en recherche active de recherche de mobilité, voire déjà engagé dans un projet professionnel avancé. Les services se retrouvent alors privés d'une opportunité de recruter avec une durée de vacance de poste réduite, en cas de départ effectif de titulaire, et l'offre de postes pour les candidats s'en trouve diminué, alors que ces postes présentent de bonnes chances d'être libérés.

Une réflexion pourrait être engagée pour définir et affermir le cadre d'une publication « raisonnée » des postes susceptibles d'être vacants, afin de garantir la crédibilité de l'offre de postes et d'éviter une surcharge de travail inutile des services RH, en réservant cette possibilité à la réunion de critères spécifiques.

Fluidification et régularité des publications

Un éventuel passage à une périodicité mensuelle (bien que s'inscrivant dans l'orientation de la rationalisation des publications au fil de l'eau dit ABC ou dit à enjeux) demeurerait insuffisant pour répondre aux objectifs partagés d'efficience du processus et engagerait le pôle ministériel dans un processus de simplification inabouti pour les cinq prochaines années avec les nouvelles LDG.

En particulier, cette périodicité ne résoudra notamment pas l'aspect « continu » de la charge de travail des services RH et de l'action des recruteurs tout au long de l'année.

Nous proposons l'examen de deux solutions alternatives recherchant des améliorations plus substantielles en matière de :

- simplification et lisibilité du processus,
- maximisation de l'offre de postes pour les candidats,
- identification des actions à mener par les services RH et les recruteurs sur des périodes données, en nombre limité.

→ #1 scénario intermédiaire : campagnes bimestrielles

Moyennant une adaptation à la marge du macro-processus de mobilité proposé dans notre première contribution, une périodicité bimestrielle (tous les deux mois) pourrait être globalement observée sur une année complète, permettant de recentrer le processus sur 6 campagnes de mobilité.

En outre, cette proposition permettrait en outre l'intégration de l'actuel cycle de printemps dans un format unique, tout en respectant ses spécificités pour que l'ensemble des usagers du macro-processus mobilité puissent bénéficier de ses avantages pour favoriser les affectations à la rentrée.

→ #2 scénario engagé : campagnes trimestrielles

Pour aller encore plus loin dans la recherche des objectifs évoqués ci-avant, une évolution vers une périodicité trimestrielle permettrait d'organiser les 4 campagnes de mobilité de manière identique, afin de les faire bénéficier :

- d'une publication en 2 temps : liste principale puis liste additive
- de la possibilité de publier des postes susceptibles d'être vacants (avec une règle simple pour leur utilisation raisonnée sur la liste additive : publication d'un poste dont le titulaire candidate sur la campagne)
- délai suffisant entre la décision d'affectation et la prise de poste, afin de faciliter les mobilités géographiques

Maintien des accords tripartites pour les affectations différées / anticipées

Comme exposé dans notre première contribution, nous renouvelons l'intérêt, quelle que soit la solution retenue, pour que l'utilisation des accords tripartites pour les affectations différées / anticipées soit développée, afin de faciliter les recrutements à tout moment de l'année pour les employeurs et la conciliation de contraintes personnelles ou professionnelles pour les agents (notamment dans des conditions spécifiques : réintégration, ...).