



## Déclaration préalable FEETS-FO Réunion LDG mobilité du 8 septembre 2025

Madame la Directrice,

nous abordons cette première réunion sur le sujet de la mobilité avec la volonté de bâtir un dialogue social renouvelé et constructif, basé sur des échanges sincères.

Cette ouverture ne nous empêche pas d'être clairs : les LDG mobilités en 2020, leur révision en 2023 ou encore l'arrêté connexe sur les durées minimales et maximales de postes, ont été imposés avec une grande brutalité et avec une volonté délibérée d'occulter les principes qui avaient prévalu à la fondation et au développement du processus de mobilité tel qu'il existait antérieurement au pôle ministériel.

Les constats, accumulés depuis 2020, que nous faisons du nouveau processus sont accablants et imposent aujourd'hui un changement de cap radical.

### **1. Les LDG, censées libéraliser la mobilité à l'Ecologie, l'ont en réalité gravement déstructurée !**

Les Lignes Directrices de Gestion mobilité ont bouleversé en profondeur le cadre de gestion des mobilités préexistant. Il convient, à ce stade, de rappeler les caractéristiques du processus antérieur à 3 cycles de mobilité annuels (en vigueur jusqu'en 2016).

Ce système était organisé autour de :

- **3** périodes de préparation, puis de publication, de listes de postes (liste principale et liste additive),
- **3** publications de résultats quasi-complets, complétés par des publications complémentaires après levée de certaines réserves identifiées dès la publication initiale.

Il est notable que ce système permettait de recruter tout au long de l'année : c'était l'objectif des prises de postes anticipées/différées qui, dans le système à 3 cycles, rendaient possibles des recrutements durant les douze mois de l'année.

Une forme de contrat social était donc rempli autour de la mobilité, avec un système éprouvé :

- remplissant ses objectifs de construction de la compétence collective par la mobilité, en proposant aux agents une grande offre simultanée et claire de postes et aux recruteurs un large panel de candidats potentiels,
- rationalisant le temps passé pour candidater et pour recruter,
- permettant aux candidats et aux recruteurs de disposer d'une vision claire sur l'état des mutations, dès la fin du processus,
- répondant efficacement à la prise en compte des priorités légales.

Aujourd'hui, avec les LDG, nous constatons que le processus de mobilité prévu au pôle ministériel consiste en :

- **66** phases de préparation et de publication des postes (le cycle de septembre, 13 campagnes au fil de l'eau dit « ABC » et 52 campagnes au fil de l'eau pour les postes à enjeux),
- **86** publications de décisions d'affectation (6 lots pour le cycle de septembre, 28 lots pour les campagnes au fil de l'eau dit « ABC », 52 séries pour les campagnes au fil de l'eau pour les postes à enjeux).

La promesse des LDG d'une mobilité « libérée » se solde, en réalité, aujourd'hui, par :

- des candidats « libres » : de rechercher des postes et de candidater tous les jours, puis de guetter une éventuelle décision les concernant ; s'ils en ont le temps ;
- des recruteurs « libres » : de publier des postes et d'examiner des candidatures, selon un calendrier impénétrable ; si cela est compatible avec leurs priorités ;
- des services RH « libres » : d'instruire des demandes de publication et de recrutement, tout au long de l'année ; s'ils en ont les ressources.

## **2. La révision déceptive des LDG mobilités en 2023 n'a pas permis de corriger les dysfonctionnements**

Les premières années de mise en œuvre des LDG mobilité ont été pour le moins chaotiques : listes de postes publiés mouvantes, résultats modificatifs désordonnés, ... Pour exemples : des postes avaient été publiés jusqu'au 30 mars pour une clôture des candidatures au 31 mars, pour le cycle de septembre 2022 ; des décisions d'affectation avaient été publiées jusque mi-août pour des prises de postes du cycle de septembre 2023.

Loin de poser un constat objectif et d'en tirer des conséquences organisationnelles, comme nous l'attendions, la révision des LDG en 2023 n'a consisté qu'à inclure des évolutions approximatives pour tenter de pallier les conséquences des contre-réformes engagées par l'administration elle-même, tout en les présentant comme un satisfecit du nouveau système imposé.

Même si nous notons favorablement de récentes évolutions, à mettre au crédit de l'administration depuis le début de l'année 2025 (avec notamment une note de gestion du processus Mobilités 2025 clarifiant et précisant les circuits et traduisant une volonté du niveau central de se repositionner dans son rôle de régulateur), des modifications conséquentes du système seront nécessaires pour que la mobilité contribue à nouveau pleinement à la construction de la compétence technique, au vu des enjeux pour le pôle ministériel.

Car le constat ne se limite pas au décompte des phases de publication de postes ou des décisions d'affectation au sein du pôle ministériel : le mal est plus profond et impacte fortement la capacité de pilotage que toute la chaîne hiérarchique doit assumer ensemble dans un contexte de déconcentration de gestion sans les moyens correspondants.

## **3. L'enjeu est désormais de reprendre la main sur le processus de mobilité pour préserver la compétence collective ministérielle.**

Les reculs engendrés par l'imposition des LDG ne se limitent pas à l'augmentation de la pression sur les candidats, contraints de scruter quotidiennement les publications au risque de manquer des opportunités, ou sur les services RH confrontés à un flux permanent de gestion des postes devenant vacants et des recrutements ou encore sur les recruteurs demeurant dans l'expectative

de décisions d'affectation, dont ils ont pourtant besoin pour l'organisation des missions de service public dont ils ont la responsabilité.

Loin d'apporter plus de fluidité aux différentes parties prenantes du processus, les LDG mobilités à l'Ecologie ont abouti à une diminution drastique de l'offre de postes proposés et du nombre de mobilités, constituant un risque avéré d'appauvrissement de la compétence collective.

Aucune stratégie de gestion des parcours et des compétences n'a été élaborée, qui aurait pu guider une démarche sur l'attractivité du pôle ministériel ; tout comme les zones géographiques peu attractives n'ont jamais été définies. Ces éléments auraient pourtant dû être à la base de toute réflexion pour l'élaboration des LDG.

La dispersion de l'offre de postes est d'autant plus importante que les établissements publics sous tutelle ne sont pas concernés par les LDG mobilités du pôle ministériel et que tous les employeurs proposant des postes pouvant intéresser des agents du pôle ministériel ont dû, eux aussi, se doter de leurs propres LDG, dont les dispositions peuvent être fort différentes, notamment en matière de calendrier. Là où les listes des 3 cycles annuels présentaient tous les postes des établissements publics et un nombre conséquent de postes dans d'autres ministères ou leurs opérateurs, l'offre de postes s'est rabougrie sur les seuls services ministériels avec l'imposition des LDG en 2020, privant les agents d'une vision globale des opportunités. Même si des évolutions ont pu être notées, l'exhaustivité des postes en établissement public n'est pas garantie, les postes en DDI ne sont toujours pas accessibles sur le site de recrutement ministériel et que dire des postes relevant d'autres ministères, qui contribuaient pourtant à l'enrichissement des parcours, notamment pour la filière technique.

Les LDG mobilités au pôle ministériel servaient la volonté de l'administration, affirmée à de multiples reprises depuis 2017, d'organiser une scission dogmatique entre l'encadrement supérieur et le reste des agents. La dénomination de « fil de l'eau à enjeux » par opposition au « fil de l'eau ABC » est, à ce titre, particulièrement éloquente. Cette distinction est d'autant plus artificielle que la caractérisation de ces « enjeux » n'a jamais été clarifiée, entre les notions de « positionnement hiérarchique » ou « d'urgence à pourvoir ». L'effet de la différence de fréquence de publication (7 jours au lieu de 14 jours pour le fil de l'eau de droit commun) n'est pas significatif en matière de réduction des délais de vacance et complexifie à la fois les publications par les services et les recherches de postes pour tous les agents de Catégorie A. Au contraire, cela réduit, paradoxalement, le nombre de candidats sur ces postes pourtant qualifiés de « à enjeux ».

Enfin, l'administration a saisi l'occasion de l'édiction des LDG mobilités au sein du pôle ministériel, pour prendre un arrêté imposant des durées minimales et maximales pour certains postes, s'appliquant également à certains établissements publics. En particulier, les débats autour de l'imposition de durées maximales d'occupation de postes n'ont permis d'identifier aucun fondement objectif ni justification valable à cette nouvelle contrainte.

Nous vous demandons donc solennellement de bien vouloir nous détailler les justifications de la conservation d'une telle mesure, qui expliqueraient que le pôle ministériel fasse partie de la liste restreinte des ministères ayant fait le choix de prendre ce genre d'arrêté.

Ces parti-pris dysfonctionnels d'édiction des LDG ne sont pas à la hauteur des défis à relever pour le pôle ministériel. Ils nécessitent des évolutions en profondeur du dispositif.

#### **4. Force Ouvrière porte une vision claire pour la mobilité et entend être force de proposition.**

Force Ouvrière défend le respect de principes fondamentaux en la matière :

**Le droit à la mobilité choisie** : qui doit pouvoir s'exercer tout au long de la carrière, pour construire un parcours, développer des compétences, concrétiser une promotion ou répondre à des aspirations ou contraintes personnelles

**L'égalité de traitement** : des règles claires, accessibles, applicables à tous les corps et tous les employeurs

**La transparence des décisions** : garantie par des publications d'offres de postes et de décisions d'affectation exhaustives, une information systématique des candidats et l'existence de lieux d'échanges entre l'administration et les représentants des personnels

Concernant les besoins des employeurs publics et du pôle ministériel, nous considérons que :

- l'objectif pour les services est de pouvoir recruter à tout moment, pas de publier des postes à tout moment,
- des publications sous forme de listes de postes stables et consistantes favorisent la mobilité choisie (adéquation avec les aspirations des agents), permettant ainsi de développer la compétence collective,
- un plus grand nombre de candidats améliore l'adéquation profil-poste et maximise les recrutements pour les services.

Nos interventions et contributions dans le cycle d'échanges à venir sur le sujet de la mobilité s'inscriront donc dans la recherche de l'atteinte des objectifs suivants :

- 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**

Nous attendons donc de cette première réunion un positionnement de l'administration sur le partage de ces objectifs et formons le vœu qu'elle pose les bases d'une concertation sincère, associant tous les employeurs concernés.

La mobilité est un outil stratégique, au service de la construction des parcours individuels et de la compétence collective, incontournable pour mettre en œuvre les politiques publiques dont le pôle ministériel a la charge.

Force Ouvrière est prête à travailler, avec toutes les parties prenantes, à un dispositif qui retrouve clarté, transparence et efficacité. Nous appelons à faire de ce chantier qui s'ouvre sur les LDG une opportunité pour refonder ensemble une gestion ambitieuse et partagée des mobilités.

C'est dans cet objectif que nous vous remettons notre plate-forme de propositions opérationnelles.