



Déclaration préalable FEETS-FO

Comité de suivi expérimentation mobilité du 7 avril 2026

Mesdames, Messieurs,

dans le cadre du suivi de l'expérimentation mobilité, Force Ouvrière entend poursuivre ses contributions en faveur d'un dispositif de mobilité efficient, égalitaire et transparent, au bénéfice des agents, des recruteurs et des acteurs RH, avec la même exigence que celle qui a guidé nos propositions tout au long du cycle d'échanges de 2025.

Nous attendons des débats de ce comité de suivi qu'ils soient objectifs, ouverts, utiles, et qu'ils permettent d'éclairer efficacement la révision des Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité.

Notre dernière réunion avait débouché sur l'établissement d'un calendrier de travail et d'une méthode structurée, permettant à la fois le suivi de l'expérimentation et la préparation des futures LDG, ainsi que sur l'engagement du partage du projet de note de gestion avant son passage en CSA ministériel de janvier 2026.

Nous constatons le respect de l'ensemble de ces points, notamment l'intégration dans la note de gestion des indicateurs de suivi utiles à nos travaux, ainsi que l'ouverture sur le dialogue social local sur le sujet, à la demande de Force Ouvrière.

Nous serons particulièrement attentifs aux suites qui seront données dans les services, afin que ces concertations locales puissent contribuer à nos travaux en apportant un éclairage complémentaire sur la mise en œuvre du processus expérimental et les attentes exprimées.

Nous tenons également à souligner, à nouveau pour cette réunion, la transmission des éléments préparatoires, et particulièrement des projets de questionnaires, témoignant de la constance de l'implication des équipes de l'administration sur ce chantier.

La qualité de la méthode ne se mesurera cependant pas seulement au respect du calendrier ni à l'envoi de documents préalables mais se jugera à l'aune de l'ouverture des débats à venir et de leur capacité à analyser objectivement le système expérimenté, pour permettre de réelles évolutions dans les futures LDG.

Une austérité qui impose une efficience accrue du processus de mobilité

La présente expérimentation a débuté dans un contexte particulièrement dégradé. La baisse du plafond d'emploi de 500 ETP pour le pôle ministériel et ses établissements publics, imposée par la loi de finances 2026, aggravera les tensions déjà existantes sur les possibilités de mobilité entre zones de gouvernance.

Nous constatons d'ores et déjà le retour d'obstacles à la mobilité avec des compteurs budgétaires de fait, rappelant, sous une forme nouvelle, les anciennes mentions « réservé ZGE » ou « réservé service ». A la différence, aujourd'hui, de l'absence de leur affichage, ce qui débouche sur l'opacité des arbitrages, brouillant la lisibilité et affaiblissant la confiance dans le système.

Nous demandons donc que la plus grande transparence puisse être assurée sur la réalité des marges de mobilité dont dispose chaque ZGE, afin que les agents puissent connaître la réalité des mobilités possibles vers ces zones. A minima, l'administration devrait objectiver ces situations, par un suivi des flux entrants et sortants par zone, afin de maximiser les mutations possibles entre ZGE.

Analyser les attentes des acteurs de la mobilité au-delà de mesurer la satisfaction

Le recours à l'analyse des remontées des acteurs avait largement contribué au constat partagé d'insuffisance des LDG actuelles, lors de nos travaux de 2025.

Le lancement de nouveaux questionnaires doit permettre d'éclairer utilement les réflexions du comité de suivi. A ce titre, il ne peut se limiter à une évaluation de la compréhension et de la satisfaction sur le système expérimental mis en place pour 2026 mais doit permettre le recueil des attentes des agents, des recruteurs et des acteurs RH sur des points précis, afin de déterminer les évolutions nécessaires dans la révision des LDG.

C'est dans cet esprit que Force Ouvrière vous remet aujourd'hui des propositions spécifiques d'ajustements sur ces projets de questionnaires.

Une exigence d'objectivation sur la périodicité de publication des postes

Lors de la dernière réunion du cycle d'échanges 2025, des réflexions avaient été engagées sur la périodicité des publications de postes, avec des hypothèses mensuelle, bimestrielle et trimestrielle.

A cette occasion, Force Ouvrière vous avait remis une analyse multicritère de ces différents scénarii, en croisant les enjeux de lisibilité du processus, de massification de l'offre de postes, de gestion des phases de recrutement, de pilotage central, de réduction des durées de vacance, d'affectation des sorties d'école et de gestion des situations d'urgence.

Il nous apparaît donc indispensable que la formulation des questions posées permettent de recueillir les attentes des agents, des recruteurs et des acteurs RH sur la périodicité idéale, au-delà de leur simple satisfaction sur un rythme mensuel.

Comme nous l'avons déjà évoqué, le sujet de la périodicité est majeur : il conditionne largement l'efficacité du dispositif, sa soutenabilité pour la chaîne RH, et sa capacité à répondre aux besoins des services sans dégrader les mobilités géographiques, notamment celles de l'été.

Cette adaptation sur le questionnaire est donc nécessaire, pour éclairer nos débats lors du point inscrit au comité de suivi de septembre.

Postes susceptibles d'être vacants, nombre et motivation des avis défavorables, prise en compte des priorités légales, ... : réinterroger les pratiques à l'occasion du chantier ouvert

Si les questionnaires prévoient bien un retour sur la compréhension de la notion de « poste à vacance certaine » (pour éviter qu'elle ne soit trop limitative), ils pourraient être l'occasion de recueillir plus précisément les attentes des acteurs de la mobilité sur l'opportunité de la

publication de postes susceptibles d'être vacants. Ce dispositif avait démontré sa performance, en permettant des mobilités en cascade lors d'une même campagne et en réduisant les durées de vacance de postes. Dans des zones ou services en tension sur les effectifs, il demeure un vecteur utile de mobilité interne. Cela prend un sens tout particulier cette année.

S'agissant des indicateurs, nous serons particulièrement attentifs à ceux relatifs aux avis défavorables, issus de nos discussions de 2025 et repris dans la note de cadrage de l'expérimentation mais absents du support de présentation transmis. Le suivi du nombre d'avis défavorables, de leur part dans l'ensemble des candidatures, et plus encore de leur usage sur les candidatures bénéficiant d'une priorité légale, est essentiel pour apprécier objectivement la qualité du dispositif. Nous attendons sur ce sujet une analyse réelle, lors du point inscrit au prochain comité de suivi.

Le lien à faire entre mobilité, parcours professionnels et promotions

Concernant l'articulation entre les LDG mobilité et les LDG promotions, nous notons l'affichage des éléments présentés comme constituant un simple état des lieux, sans préjuger des travaux sur les LDG promotions qui vont s'ouvrir très prochainement.

Nous constatons cependant que des interprétations sont faites, dépassant le stade d'état des lieux. Cela nous amène au rappel de certains repères essentiels.

À l'occasion de l'édition des LDG en 2020, à la suite des obligations créées par la loi de transformation de la fonction publique, il convient de rappeler que le lien aujourd'hui fait, dans les documents, entre mobilité, parcours professionnels et promotions doit beaucoup aux amendements portés par Force Ouvrière, notamment lors du CTM de septembre 2020, même si ceux-ci n'ont alors été que partiellement retenus.

Les valeurs « mobilité » et « promotion » sont liées par la construction des parcours professionnels : si l'agent doit en être acteur, l'administration ne peut se désengager de sa responsabilité de proposer un cadre clair, égalitaire et stable, pour ces deux processus.

Nous reviendrons de manière complète dans le chantier sur les promotions sur les injonctions contradictoires véhiculées par les LDG (logique de files d'attente créées antinomiques avec la mobilité, phénomène aggravé par le RIFSEEP ; déséquilibre entre les différents types de parcours méritants, ...).

Nous tenons cependant spécifiquement à réfuter fermement la présentation des durées de poste minimales et maximales imposées par voie réglementaire comme une solution pertinente pour encadrer les parcours valorisables dans le cadre d'une promotion. Ces deux logiques sont en réalité antinomiques : l'une est coercitive, en imposant des durées fixées arbitrairement ; l'autre est incitative, en reliant une durée minimale indicative à une meilleure prise en compte pour une promotion. Seule la seconde présente un intérêt pour la gestion des parcours. La première ne constitue qu'une contrainte supplémentaire, inutile et contre-productive. Nous y reviendrons naturellement plus en détail lors du deuxième comité de suivi, où ce point est inscrit à l'ordre du jour.

Nous formons le vœu que ce comité de suivi constitue un lieu réel d'évaluation, d'analyse et de propositions d'évolution pour les LDG mobilité.

Si nous reconnaissons les engagements tenus sur le lancement de l'expérimentation et la mise en place de ce comité de suivi, l'enjeu final demeure, pour nous, inchangé : mettre en place un dispositif de mobilité efficient, égalitaire et transparent, au bénéfice des agents, des recruteurs et des acteurs RH.

Nous attendons donc que la méthode proposée produise pleinement ses effets : ouverture réelle sur le recueil des attentes des acteurs, complétude des indicateurs de suivi, objectivité des analyses et capacité à déboucher sur de véritables propositions.