



## **Déclaration préalable FEETS-FO**

### **Comité de suivi expérimentation mobilité du 12 juin 2026**

Mesdames, Messieurs,

pour Force Ouvrière, les échanges de ce deuxième comité de suivi doivent permettre de poser clairement les points de vigilance majeurs à prendre en compte pour la suite de nos travaux, afin de préparer les évolutions nécessaires dans les futures Lignes Directrices de Gestion.

#### **Faire des questionnaires un outil de recueil des attentes pour la révision des LDG**

A titre liminaire, nous notons favorablement les évolutions apportées aux questionnaires d'enquête mobilité, qui intègrent une partie des propositions formulées lors du précédent comité de suivi a été intégrée, afin de permettre de recueillir les attentes des différents acteurs du processus mobilité et de dépasser un simple exercice d'enquête de satisfaction.

Nous regrettons cependant que le questionnaire agent n'ait été diffusé que tardivement.

En complément de la date limite indiquée pour pouvoir exploiter leurs réponses lors du troisième comité de suivi, nous réitérons notre demande que les questionnaires puissent rester ouverts jusqu'à la fin de l'année, pour disposer d'une vision plus complète, notamment sur les mobilités de septembre, et éclairer, le cas échéant, les travaux du quatrième comité de suivi.

#### **La maximisation des mobilités à l'épreuve des contraintes budgétaires**

Nous ne saurions entamer cette réunion dédiée au sujet de la mobilité sans revenir sur les obstacles budgétaires à la mobilité qui se multiplient depuis le début d'année.

Ceux-ci ont des conséquences très concrètes :

- pour les candidats, dont les mobilités peuvent être rendues impossibles selon leur affectation budgétaire, alors qu'elles présentent une parfaite cohérence pour la construction de leur parcours et le développement de la compétence collective
- pour les recruteurs, parfois désemparés, ne sachant que répondre à des candidats externes réitérant leurs candidatures sur des postes publiés mais impossibles à pourvoir pour des raisons budgétaires.

L'absence de transparence sur les arbitrages rendus complexifie la lisibilité du processus et alimente l'incompréhension des agents.

Une hétérogénéité semble par ailleurs exister sur le traitement des mobilités inter-ZGE (quant au sujet des sur-effectifs). Force Ouvrière demande donc une clarification des pratiques et, le cas échéant, leur rappel auprès des RZGE.

Si l'administration ne peut s'extirper de ces carcans budgétaires, elle devrait a minima se donner les moyens d'objectiver les demandes de mobilité entrantes et sortantes de chaque périmètre budgétaire, afin de libérer le maximum de mobilités possibles.

Enfin, concernant les statistiques présentées, nous notons l'absence de certains indicateurs pourtant prévus dans la note de gestion de l'expérimentation et qui nous semblent capitaux pour caractériser objectivement les mobilités, notamment géographiques. Nous demandons leur production et leur communication avant le prochain comité de suivi.

### **Supprimer les durées maximales, symbole des contraintes inutiles**

Nous souhaitons rappeler que l'article 11 du décret relatif aux lignes directrices de gestion ne fait qu'ouvrir la faculté de fixer des durées minimales ou maximales pour certains postes. Il ne crée en aucun cas une obligation réglementaire d'y recourir.

Dès lors que l'administration fait le choix de créer de nouvelles contraintes, ce choix doit être motivé, proportionné et évalué. À défaut, il doit être supprimé.

Le parti-pris de présentation du benchmark interministériel pourrait laisser penser que le recours aux durées maximales serait largement utilisé. Il n'en est, en réalité, rien. Bien au contraire, les éléments présentés démontrent que le recours à la création de nouvelles contraintes de durée maximale de poste est demeuré très restreint.

Nous constatons, en particulier, qu'aucun autre ministère technique ni aucun ministère de l'Administration Territoriale de l'État n'a fait ce choix.

Le pôle ministériel apparaît d'autant plus isolé qu'il semble le seul à évoquer, comme justification des durées maximales, des enjeux relatifs à la prévention de risques déontologiques.

Or aucune démonstration ne nous est apportée ni de durées de postes excessives généralisées ni de risques déontologiques avérés, qui pourraient justifier que le pôle ministériel se marginalise en activant des durées maximales sur un ensemble de postes génériques, très larges et indifférenciés fonctionnellement ou géographiquement.

Pour Force Ouvrière, les durées maximales constituent un symbole des contraintes inutiles que la révision des LDG doit permettre de supprimer.

Le problème réel est ailleurs. Il réside dans l'absence de débouchés offerts après l'occupation de certains postes exposés (possibilités d'avancement ou de changement de corps trop limitées). C'est sur ce point que l'administration devrait concentrer ses travaux, en développant des gestions incitatives permettant de donner des perspectives à tout moment de la carrière (par des principes de gestion adaptés, des flux de promotions suffisants, d'éventuelles évolutions statutaires, ...).

### **Limiter les avis défavorables pour restaurer la confiance dans le processus**

Les chiffres demeurent préoccupants, dans des proportions comparables à celles constatées en 2025, tout particulièrement concernant les candidats bénéficiant d'une priorité légale. Pour Force Ouvrière, cela caractérise une dérive grave du processus de mobilité depuis l'édiction des LDG.

Nous déplorons qu'aucune précision ne soit partagée, dans ce comité de suivi, sur le niveau de détail des motivations des avis défavorables pour inadéquation profil-poste.

Nous réitérons notre demande d'examen d'un panel représentatif d'avis littéraux anonymisés.

Cet exercice est nécessaire pour objectiver les pratiques, prévenir les usages dévoyés dans les futures LDG et restaurer la confiance dans le processus de mobilité.

Nous attendons également que soit précisées les modalités pour rendre effective la transmission généralisée, pourtant prévue dans les LDG actuelles, des avis défavorables, notamment aux candidats bénéficiant d'une priorité légale.

### **Garantir des priorités légales pour les agents du pôle ministériel**

Pour Force Ouvrière, il ne saurait être envisagé que les priorités, définies dans la Loi, ne soient pas appliquées à l'ensemble des agents des corps gérés par le pôle ministériel, notamment ceux en retour d'essaimage, ou qu'elles soient mises en œuvre de manière différenciée entre services et établissements publics, dans un contexte de réorganisations et restructurations incessantes et de menaces pesant sur les opérateurs.

Concernant la priorité subsidiaire pour les Outre-Mer, nous rappelons nos propositions d'élargissement de la priorité existante aux collectivités du Pacifique Sud et aux mutations entre les Outre-Mer.

Lors du dernier Comité de Suivi, l'articulation entre les LDG mobilité et les LDG promotions a été abordée. Pour FO, les valeurs « mobilité » et « promotion » sont liées par la construction des parcours professionnels. Dans l'attente du démarrage du chantier de révision des LDG promotions, nous avons l'honneur de vous remettre dès aujourd'hui les propositions que FO portera à cette occasion.

En perspectives des prochains comités de suivi, et en complément des points de vigilance exprimés ci-avant, nous rappelons que nous vous avons fait part de plusieurs contributions pour la révision des LDG mobilité, notamment une analyse multicritère sur la périodicité de publication des postes. Nous serons particulièrement attentifs aux premières orientations de révision qui seront présentées dans la suite des travaux.