Comité de suivi « LDG mobilité » du 12 juin 2026
Contribution de Force Ouvrière

Cette contribution s'inscrit en complément des propositions précédemment formulées par FO dans le cadre du cycle d'échanges sur les LDG mobilité du pôle ministériel et du comité de suivi de l'expérimentation mobilité 2026.

Limiter les avis défavorables pour restaurer la confiance dans le processus

La proportion d'avis défavorables a considérablement augmenté depuis l'édiction des LDG mobilité, pour atteindre 20 % des candidatures sans priorité légale et jusqu'à plus de 30 % des candidatures bénéficiant d'une priorité légale.

Pour FO, cette situation est directement liée à la consécration du principe de déconcentration managériale dans les LDG. Dans ce contexte, le rôle de régulation de l'autorité de nomination s'estompe et une concurrence s'installe entre les services recruteurs, qui se retrouvent seuls à assumer des choix qui relevaient auparavant du niveau central (développement de la compétence collective, prise en compte des situations individuelles spécifiques, …). La gestion des priorités légales et priorités subsidiaires ne peut pourtant pas reposer uniquement sur le seul classement des services, qui ne disposent pas, à leur niveau, de l'ensemble des possibilités permettant de maximiser les mobilités.

Force est de constater que l'accès systématique des candidats aux avis sur leurs candidatures, contrepartie de la déconcentration managériale, n'est pas effectif, malgré les dispositions prévues dans les LDG.

FO propose de faire de la régulation des avis défavorables un enjeu de la révision des LDG mobilité, pour restaurer la confiance dans le processus. Au-delà de la nécessité de requestionner la déconcentration managériale, **FO propose de :**

→ rendre effectif l'accès généralisé aux avis sur les candidatures

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-2-B Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration» - ajout d'un alinéa après le 7e alinéa**

- Tout candidat ayant reçu un avis favorable est classé par le service recruteur.
- Les chefs de service motivent explicitement et précisément les avis défavorables. Pour les établissements publics, il s'agit du directeur/trice général(e) ou de toutes les personnes ayant délégation à cet effet. Les avis défavorables doivent être systématiquement notifiés aux candidats évincés. Le choix d'émettre un avis défavorable ne doit pas être dévoyé. Ainsi un avis défavorable ne doit pas être donné afin de garantir que le candidat classé numéro 1 soit effectivement retenu.
- Dans le cadre de la dématérialisation du traitement des candidatures, l'autorité de nomination garantit un « accès agent » permettant à chaque candidat de prendre connaissance des avis émis sur ses candidatures.

→ expliciter les contrôles déjà réalisés par l'autorité de nomination et élargir leur cadre d'application

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-2-B Modalités d'échange d'informations entre les agents et l'administration» - ajout de deux alinéas après le 8e alinéa**

- Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale de mutation (des articles L 442-5 et suivants, ~~et~~ L 512-19 et L561-2 du CGFP) ou une priorité subsidiaire, mais qu'il obtient un avis défavorable du chef de service recruteur, ce dernier doit lui faire un retour écrit en motivant son rejet, avant la publication des résultats par l'autorité de nomination.
- Dans ce cas de figure, un contrôle approfondi est systématiquement opéré par l'autorité de nomination pour vérifier la motivation de l'avis défavorable. Si l'inadéquation entre le profil du candidat et le poste est invoquée, ce contrôle se base notamment sur le dossier de candidature de l'agent, la fiche de poste et l'offre de formation disponible.
- De manière plus générale, des contrôles peuvent être opérés par l'autorité de nomination de manière aléatoire ou sur signalement des organisations syndicales représentatives (cf. III-2-D).

→ constituer de nouvelles instances consultatives pour restaurer la confiance dans le processus et s'assurer du respect des dispositions prévues dans les LDG

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-2-D Modalités d'échange d'informations entre les représentants des organisations syndicales et l'administration » - ajout de deux chapitres après le chapitre D**

> **Dbis. Formation spécifique du CSAM et prévention de la judiciarisation des conflits entre les agents et leur autorité de gestion**
>
> Il est créé une formation spécifique du CSAM destinée à évaluer l'atteinte des objectifs principaux cités au chapitre III-1 des présentes LDG (pour mémoire : la fluidification et la maximisation des mobilités, l'efficience du fonctionnement du processus, la bonne prise en compte des motifs de priorités légales ou subsidiaires).
>
> Cette formation spécifique est composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentatives au CSAM. Elle se réunit annuellement, avant la présentation en CSAM du bilan annuel défini ci-avant.
>
> Sont portés à la connaissance de cette commission spécifique, pour toutes les publications de postes intervenues l'année précédente :
>
> - la liste de toutes les candidatures,
> - les rangs de classement,
> - les avis émis par les services (incluant les avis défavorables littéraux),
> - les mentions des motifs de priorité légale ou subsidiaire,
> - les motifs des éventuelles annulations de décisions d'affectation.
>
> Inséré: François M - 19/08/2025 19:26:45
>
> Les membres de cette formation spécifique sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle relative aux informations nominatives portées à leur connaissance.

> **Dter. Concertations locales**
>
> Afin de garantir l'égalité de traitement des agents et d'associer les organisations syndicales au processus de mobilité, il est créé une commission de concertation dans chaque service. Cette commission est composée de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales représentatives soit nationalement (CSA ministériel) soit au niveau du service recruteur (CSA local). Elle est compétente pour examiner les avis exprimés sur les candidatures reçues, au regard des principes définis dans les présentes lignes directrices de gestion.

Garantir des priorités légales et subsidiaires pour les agents du pôle ministériel

Si l'autorité de nomination souhaite préciser le périmètre d'application des priorités légales et subsidiaires, pour Force Ouvrière, il ne saurait être envisagé que des agents des corps gérés par le pôle ministériel, notamment ceux en retour d'essaimage, se retrouvent exclus du périmètre si celui-ci était réduit aux seuls agents relevant budgétairement du pôle ministériel.

Il est en outre important,au vu du faible volume d'agents concernés, de ne pas envoyer un signal négatif aux agents faisant le choix d'enrichir leur parcours par une expérience professionnelle hors Ministère.

FO propose de :

→ garantir l'application des priorités légales à tous les agents des corps gérés par le pôle ministériel au-delà des agents budgétairement affectés sur le 217 et dans les établissements publics sous tutelle

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-3-B Priorités légales de mutation (des articles L442-5 et suivants, L.512-19 et L561-2 du code général de la fonction publique) » - modification du 2e paragraphe**

> Lorsqu'un candidat, agent d'un corps géré par le pôle ministériel ou affecté dans un service ministériel ou un établissement public sous tutelle, présente un motif de priorité légale, sa candidature est prioritaire, quel que soit son classement par le service d'accueil.

Par ailleurs, la priorité subsidiaire créée pour les agents ayant été affectés en Outre-Mer ne concerne que certains territoires et cible uniquement des mutations vers la France hexagonale, ce qui est inutilement limitatif. La priorité légale liée aux affectations à Mayotte devra être explicitée dans les LDG et ne nécessitera donc plus de mention dans la priorité subsidiaire. A contrario, les agents affectés en Polynésie française, Nouvelle Calédonie ou à Wallis et Futuna sont concernés par une durée maximale de poste de 4 ans sur ces territoires et ne sont couverts par aucune disposition des LDG.

FO propose de :

→ modifier les conditions de la priorité subsidiaire créée pour les agents ayant été affectés en Outre-Mer

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-3-C Priorité subsidiaire » - modification du chapitre**

> Les agents affectés durant au moins trois années ~~à Mayotte,~~ en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Wallis-et-Futuna et à Saint-Pierre-et-Miquelon, bénéficient lors de leur mobilité ~~vers la métropole~~ d'une priorité établie à titre subsidiaire au sens des articles 8 et 10 du décret n° 2019-1265 précité, dès lors que leur profil est compatible avec le poste envisagé.

Supprimer les durées maximales, symbole des contraintes inutiles

Le pôle ministériel a fait le choix de créer une durée maximale sur un ensemble de postes génériques d'encadrement, très larges et indifférenciés fonctionnellement ou géographiquement.
Se faisant, le pôle ministériel se distingue dans le paysage interministériel, sans apporter de motivation sur la création de cette nouvelle contrainte. Il est en effet notable que :

- aucun ministère technique et aucun ministère de l'ATE n'a fait le choix de créer des durées maximales de postes
- seuls 3 autres départements ministériels ont fait le choix de créer une telle nouvelle contrainte mais aucun d'entre eux sur un périmètre aussi étendu et indifférencié
- les LDG mobilité ne mentionnent aucune justification d'une telle mesure, notamment au regard des situation citées à l'alinéa I de l'article 11 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

En conséquence, **FO propose de :**

→ abroger l'article 2 de l'arrêté du 6 janvier 2023, prévoyant des durées maximales pour certains postes, et supprimer la possibilité de durée maximale dans les LDG mobilité

✍️ **Révision LDG : chapitre « III-4 Les modalités d'application des durées minimales et maximales concernant certains emplois » - suppression du paragraphe « Peuvent être concernés par une durée maximale »**

> ~~Peuvent être concernés par une durée maximale :~~
>
> ~~• Les postes comportant de l'encadrement d'équipes (au sens des postes à enjeux publiés au fil de l'eau – cf. paragraphe III 2 A) et hors emplois fonctionnels régis par des dispositions réglementaires spécifiques ; la durée maximale est fixée à 8 ans. Les types d'emplois seront fixés par arrêté.~~

Analyse complémentaire sur le benchmark interministériel concernant les durées maximales de postes :

→ aucun autre Ministère de l'ATE n'a fait ce choix (Agriculture, Intérieur)
→ aucun autre Ministère technique n'a fait ce choix (Agriculture, Industrie)
→ les Ministères sociaux ont prévu une disposition dans leurs LDG mais qui devait être précisée dans son périmètre dans l'arrêté correspondant qui n'a jamais été pris (aucune durée maximale ne peut donc s'appliquer). A noter que leurs LDG précisaient : « Cette durée a pour objectif essentiel la diversification des parcours et des carrières ainsi que la prévention des risques d'usure professionnelle »
→ concernant le MEAE : sa situation, très spécifique (donnant lieu à dérogation sur la durée prévue dans l'article 11.IV pour le réseau des postes à l'étranger), est la formalisation d'une règle de gestion pré-existante et ne constitue donc pas une nouvelle contrainte introduite
→ en définitive, très peu de ministères ont fait ce choix d'utiliser l'article 11 du Décret LDG et aucun d'entre eux n'a fait le choix d'un périmètre aussi large et indifférencié :

- aux Armées : l'arrêté montre une logique de gestion opérationnelle avec notamment une liste de postes spécifiques présentant une réflexion avancée sur les aspects fonctionnels et géographiques,
- aux Ministères économiques et financiers : la liste des postes concerne essentiellement les Douanes, à l'exception générique des postes de « chef de bureau », pour lesquels l'enjeu est clairement d'organiser un renouvellement sur ces postes d'Administration Centrale (sans contrainte géographique donc pour les agents),
- aux Services du Premier Ministre : il convient de noter qu'il s'agit d'un périmètre administratif très réduit. Les LDG SPM justifient une durée maximale sur les postes particulièrement recherchés (débouchés, expertise) donnant lieu à une liste de postes très précise.