

Décrypt-in*FO*

Comité Social d'Administration du 12 novembre 2026

La carte des entrées

Retrouvez la déclaration préalable de FO « CSAM 2022-2026 : quatre ans à la carte, et FO toujours aux fourneaux ! » ICI.



Les plats de résistance

- Stage des élèves IPEF (concours interne) :
Les amendements de FO pris en compte dans la lettre ou l'esprit et l'alerte sur la promotion actuelle bien notée.

- Réforme de l'autorité environnementale :
Un vote obtenu sur cette première étape qui pose déjà pas mal de questions...

- Création d'un département de soutien technique des CROSS de nouvelle génération :
Report de l'examen de ce sujet qui a une date d'effet souhaitée au 1er septembre 2027. Le CSAM adopte une motion qui cadre ses attentes.

- Expérimentation mobilité :
Prolongation de l'expérimentation mais avec déjà des constats bien partagés qui devraient être traduits dans la prochaine note aux services.
FO réaffirme ses revendications concrètes.

Le détail des ingrédients : à retrouver ci-après !

Fédération de l'Equipement de l'Environnement des Transports et des Services - Confédération générale du travail - FORCE OUVRIERE
46 rue des Petites Ecuries - 75010 PARIS — Téléphone : 01.44.83.86.20 — e-mail : contact@feetsfo.fr - Site web : www.feetsfo.fr

Pour en savoir plus sur les débats…

Réponses générales apportées en ouverture de séance

Suite aux déclarations préalables des organisations syndicales, dont celle de FO ICI, l'administration apporte les éléments de réponse ci-après :

- le SG rappelle que des propos à caractère raciste n'ont pas leur place dans nos services
- conditions de travail face au dérèglement climatiques : l'objectif est bien de faire aboutir des premières discussions avant le prochain été (pour plus d'infos, voir notre compte-rendu ICI)
- adaptation des modalités de travail souffrant de règles incapacitantes ou d'endométriose : le SG indique des expérimentations en cours mais également des discussions interministérielles
- sur la façon dont on peut travailler les évolutions de réorganisation : il y a en effet besoin de discussions avant
- sur les sujets DIR : les sujets sont bien pris et les réponses sont en cours : examen en cours de l'utilité d'un arrêté de restructuration de la DIR MC, acte le projet DIR CE qui n'a pas manqué, selon la DRH, de concertation (on ne partage pas...)
- Pas de note de gestion sur les ruptures conventionnelles de la part de la DRH car la note DGAFP est complète...mais où en sont les instructions des dossiers individuels ?

Point n°1 - Projet d'arrêté relatif aux modalités du stage des futurs lauréats du concours interne IPEF à compter de la session 2027 (pour avis)

Intervenant : Edouard ONNO - FEETS-FO

De quoi parle-t-on ?

Dans le cadre de la réforme statutaire du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) engagée en août 2025, ce projet d'arrêté actualise les modalités du stage des lauréats du concours interne à compter de la session 2027. La principale évolution consiste à assouplir et individualiser les parcours de formation, notamment en supprimant le caractère systématiquement diplômant de la formation suivie pendant le stage. L'objectif affiché est de tenir compte de la diversité accrue des profils des lauréats, liée à l'élargissement du vivier de recrutement. Ces adaptations, dérogatoires, devront être validées par le comité d'orientation et de validation (COV). L'accompagnement des stagiaires souhaitant préparer un doctorat reste maintenu.

Les positions de FO :

En cohérence et prolongement de nos interventions et propositions formulées lors du CSAM du 11 juin dernier relatifs à 3 premiers arrêtés relatifs à la formation des IPEF, FO a proposé 2 amendements sur le projet d'arrêté relatif aux modalités du stage des futurs lauréats du concours interne IPEF à compter de la session 2027.

Article 2 de l'arrêté : l'article 55 du décret 2025-822 du 12 août 2025 (portant dispositions statutaires communes et particulières aux corps interministériels d'ingénieurs de l'Etat ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur) précise que "Le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts constitue un corps interministériel d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat, à caractère scientifique et technique", grâce à l'amendement de FO retenu en CSFPE de juillet 2025. L'article 63 du même décret a supprimé le caractère limitatif de l'accès au concours interne à caractère professionnel aux seuls corps d'ingénieurs ou de

recherche des deux ministères MAASA/MTE. Les lauréats de ce concours étant les bénéficiaires de l'arrêté qui est l'objet de la consultation, il est proposé que la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 2 soit ainsi corrigée pour conjuguer la diversité des profils avec l'enjeu de dimension scientifique et technique du corps : "Il tient compte des compétences qu'il a acquises dans le cadre de son activité professionnelle antérieure, de son projet professionnel et des profils souhaités par les ministères employeurs, ***dans un objectif global de conformité au caractère scientifique et technique du corps***".

Article 3 de l'arrêté : Ajout de la mention ***« Le dispositif d'accompagnement individualisé des ingénieurs stagiaires souhaitant préparer un doctorat fait l'objet d'un bilan au minimum tous les deux ans avec présentation dans les instances ministérielles traitant de la formation professionnelle (CSAM/CMFP) aux fins d'alimentation de la stratégie pluriannuelle de formation. »***

Par ailleurs, FO tient ici à souligner le caractère ubuesque dans la réforme du statut des IPEF, qui empêche d'appliquer les dispositions les plus favorables à la promotion du CICP 2026 (elles sont appliquées par dérogation au CICP 2025, et de droit aux CICP 2027 et ultérieurs), sujet sur lequel FO a saisi le CEGIPEF.

À retenir des débats :

Plusieurs amendements ont été portés :

Amendement FO n°1 (porté dans les mêmes termes au CSAM du MAASA):	POUR : FO, CFDT, UNIPEF-UNSA, non affiliée Abs : CGT SNCTA FSU CONTRE : 0 Administration : Amendement retenu
Amendement UNIPEF-UNSA n°1 :	POUR : UNIPEF-UNSA, CGT, CFDT, FSU, non affiliée Abs : FO, SNCTA CONTRE : Administration : Défavorable car la possibilité d'avoir le diplôme existe
Amendement UNIPEF-UNSA n°2 : retiré	
Amendement UNIPEF-UNSA n°3 : retiré	
Amendement FO n°2 (porté dans les mêmes termes au CSAM du MAASA):	POUR : FO, CGT, CFDT, UNIPEF-UNSA, SNCTA, FSU, non affiliée Abs : 0 CONTRE : 0 Administration : Défavorable mais OK dans l'esprit
Amendement UNIPEF-UNSA n°4 :	POUR : FO, CGT, CFDT, UNIPEF-UNSA, SNCTA, FSU, non affiliée Abs : 0 CONTRE : 0 Administration : cela n'a pas la place dans ce texte là mais c'est bien dans le bilan de la formation

Votes sur le Projet d'arrêté
POUR : FO – CFDT – UNIPEF-UNSA – non affiliée ex-UNSA
Abstention : CGT – SNCTA – FSU
CONTRE : -

Point n°2 - Réforme de l'organisation de l'autorité environnementale (pour information)

Intervenant : Pascal PASTURAL - FO/AC

De quoi parle-t-on ?

Dans la perspective de la création d'une autorité environnementale unique au sein de l'IGEDD d'ici le 1er mai 2027, l'administration propose une première étape de coordination renforcée entre l'Autorité environnementale nationale (Ae) et les missions régionales (MRAe). Les projets de décret et d'arrêté visent à renforcer le rôle du président de l'Ae dans l'animation, l'harmonisation des pratiques et l'élaboration de doctrines communes. Ils prévoient également de nouvelles modalités d'échanges avec les maîtres d'ouvrage. Cette phase transitoire ne modifierait pas l'organisation des DREAL ni les missions et affectations de leurs agents. Une nouvelle évolution des textes est annoncée au premier semestre 2027 pour concrétiser l'autorité unique, avec consultation des instances représentatives du personnel.

Pour en savoir plus sur les épisodes précédents cliquez ICI.

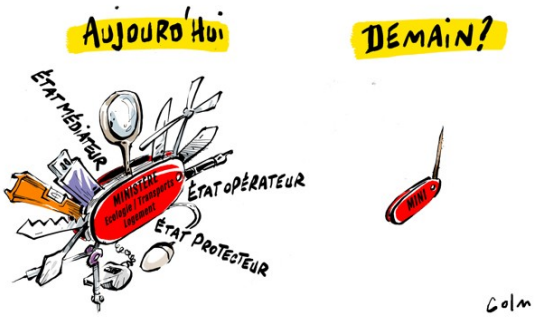
Les positions de FO :

Comme FO a pu le porter lors des 2 réunions d'audition par la mission confiée au président de l'autorité environnementale sur les autorités environnementales, au travers notamment d'une contribution dédiée, toute réflexion devrait être fondée sur une question simple : quel problème cherche-t-on réellement à résoudre ?

Car derrière un calendrier éclair imposé à la mission, les questions posées sont tout sauf mineures : indépendance de l'Autorité environnementale, articulation entre niveaux national et régional, avenir des MRAe, devenir des pôles d'évaluation environnementale des DREAL, organisation des collectifs de travail, compétences, effectifs, conditions de travail et garanties apportées aux agents.

Alors avant de parler organisation, parlons finalité

FO ne considère pas que l'organisation actuelle serait par principe intangible.



Mais avant de choisir entre différentes formes d'organisation possibles, encore faut-il répondre clairement à une question : pour quoi faire et avec quels moyens ?

Les MRAe et les équipes qui les appuient ont construit au fil du temps une connaissance des territoires, de leurs enjeux et de leurs acteurs. Elles sont identifiées par les services de l'État, les préfets, les collectivités et les différents acteurs territoriaux.

Les remontées que nous avons reçues sont très claires sur ce point : cette proximité permet une connaissance fine des spécificités régionales et des recommandations en prise avec la réalité du terrain.

Une centralisation trop forte porterait ainsi les germes d'une dégradation la qualité de l'évaluation environnementale.

Sur ce sujet comme sur tous les autres, FO n'est pas dupe quant au fait que les termes « harmonisation », « mutualisation », « professionnalisation » servent de paravent à une logique beaucoup plus classique de rationalisation et de réduction des moyens.

Une indépendance qui ne doit pas devenir une variable d'ajustement

Nous voulons également remettre au centre du débat la question de l'indépendance de l'évaluation environnementale.

La lettre ministérielle du 27 mars demande simultanément aux Autorités environnementales de renforcer leurs relations avec les maîtres d'ouvrage, de cibler davantage leurs recommandations, de développer la proportionnalité, voire d'assumer davantage d'avis tacites sur certains dossiers.

Dans le même temps, le ministre indique vouloir faire évoluer au niveau européen l'interprétation des règles permettant le cumul des fonctions d'autorité environnementale et d'autorité décisionnaire.

Ces orientations méritent pour FO un véritable débat de fond.

L'efficacité d'une Autorité environnementale ne peut pas se mesurer à sa capacité à moins gêner ou à accélérer les projets.

Elle doit d'abord se mesurer à la qualité et à l'indépendance de l'expertise produite, à sa capacité à éclairer le public et la décision et à garantir la prise en compte effective des enjeux environnementaux.

Et avec une question plus large : comment l'État reconstitue le chaînon manquant pour l'émergence et la conduite de projets vertueux évitant à l'Ae d'apparaître comme un censeur de dernière ligne droite...cela s'appelle de l'Ingénierie Publique et de la présence territoriale !

Appliquer à cette réforme ce que l'on exige des projets qu'elle évalue

Dans le cadre de la mission, FO a formulé donc une demande de méthode très simple.

Avant toute décision de réorganisation, la demande :

- d'un état des lieux précis de l'organisation existante ;
- d'une étude d'impact de chacun des scénarios ;
- d'une analyse comparative des variantes ;
- d'une évaluation des conséquences sur les missions, les agents et les collectifs de travail ;
- et d'une présentation des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs affichés.

En résumé : appliquer à cette réforme les principes que l'on demande précisément aux Autorités environnementales de faire respecter dans les dossiers qu'elles examinent.

Si la mission s'est attachée à aménager la forme au travers des 2 réunions d'audition du 1er et 28 septembre, les décisions ministérielles ont, elles, été prises en brûlant nombre de ces préalables.

Pas de réforme qui se traduise par une nouvelle intensification du travail

La mission reconnaît elle-même que les agents des pôles d'évaluation environnementale des DREAL constituent la « force de frappe » principale des MRAe et qu'il est incontournable de continuer à s'appuyer sur eux.

Partons donc de cette réalité.

Ces équipes travaillent déjà avec des plans de charge extrêmement contraints et des calendriers organisés parfois quasiment à la journée près.

Les témoignages qui nous remontent alertent clairement sur la pression pesant sur les chargés de mission et sur les RPS qu'entraînerait une nouvelle intensification du travail. Ils soulignent également que le sens donné à leur mission demeure aujourd'hui un élément essentiel de motivation, dans un contexte où la reconnaissance salariale, indemnitaire et professionnelle est loin d'être à la hauteur.

Pour FO, il ne saurait donc être question que cette réforme serve à faire davantage, plus vite, avec les mêmes agents – voire demain avec moins d'agents. Pour FO, c'est un renforcement des moyens qu'il faut viser !

Sur le schéma d'organisation visé

Si nos positions et contributions ont sans doute contribué à éviter une décision à l'emporte pièce concernant la création d'un service à compétence nationale devait être approfondi (scénario tout bonnement délirant en termes de calendrier et posant de nombreuses questions à traiter), le schéma proposé (coordination renforcée puis création d'une Ae unique au sein de l'IGEDD au 1er semestre 2027) n'est pas sans poser questions.

Les expériences d'autres organisations nationalisées montrent que l'on peut se retrouver professionnellement éloigné de son collectif et de sa chaîne hiérarchique. Les remontées de terrain appellent donc explicitement à sécuriser l'encadrement local, la chaîne de décision, le maintien des collectifs et les garanties indemnitaires.

FO n'aborde pas cette réflexion en disant que rien ne doit changer.

Nous disons en revanche clairement que la réorganisation ne peut pas être un objectif en elle-même !

Nous jugerons cette réorganisation à l'aune de critères clairs : indépendance de l'expertise environnementale, qualité des avis, maintien de la proximité et des compétences territoriales, moyens réellement disponibles, conditions de travail, maintien des collectifs et garanties offertes aux agents.

Et nous demandons surtout que la méthode appliquée à cette réforme soit cohérente avec la mission même de l'Autorité environnementale :

Établir l'état initial, identifier les impacts, étudier les alternatives, éviter les effets négatifs et, seulement ensuite, décider.

Autrement dit : avant d'évaluer autrement, commencez par évaluer la réforme.

FO demande la consultation du CSAM pour avis sur les textes relatifs à la phase 2 de la réforme (celle-ci impactant l'organisation de l'IGEDD mais aussi ses modalités de travail avec les DREAL), et la mise en place d'un comité de suivi dédié.

À retenir des débats :

Ils ont bien conscience que l'étape d'un Ae unique est bien plus impactante et donc nous serons consultés.
Il y a bien des modifications du décret mais qui sont transitoires.

Toutes les options n'ont pas encore été posées donc il y a encore du travail. Pour l'instant, on reste sur une organisation territoriale qui ne pourra pas être centralisée. On s'appuiera sur le réseau territorial tel qu'il est. Il pense que le bon sens de réorganisation c'est de se parler encore plus.

Sur l'indépendance, il est persuadé qu'ils ont des armes par la pédagogie et l'anticipation. Une question est d'échanger avec le maître d'ouvrage car cela peut être utile mais ne peut pas se faire tout le temps, sur tous les projets.

Un comité de suivi sera évidemment mis en place.

Les prochaines modifications des textes seront présentées pour avis.

FO et la CGT demandent de se prononcer officiellement sur les textes. La DRH indique que ce vote ne l'engage pas car elle maintient un point pour information.

Votes sur les textes
POUR :
Abstention : FO – UNIPEF-UNSA – SNCTA – non affiliée ex-UNSA
CONTRE : CGT – CFDT – FSU

Point n°3 - Création d'un département du soutien technique des CROSS de nouvelle-génération (STCN) (pour information)

Intervenante : Expert ou Malvina CAUBERE – FEETS-FO

De quoi parle-t-on ?

Dans le cadre du projet « CROSS Nouvelle Génération », l'administration prévoit de créer un département de soutien technique des CROSS (STCN), rattaché à la DGAMPA, afin de centraliser et mutualiser les compétences techniques nécessaires au fonctionnement des systèmes de surveillance et de sauvetage maritime.

Cette réorganisation concerne 37 agents, dont 7 militaires, actuellement répartis entre l'administration centrale et les CROSS métropolitains. Elle vise à renforcer la maintenance, la cybersécurité, la formation et la continuité opérationnelle des équipements.

Les positions de FO :

FO a demandé de convertir ce point en point pour avis. En effet, il s'agit d'une véritable réorganisation (puisqu'elle modifie, à notre sens, le décret 2020-130 relatif à l'organisation et aux missions des DIRM) avec des conséquences pour les agents.

Article 3 décret 2010-130 du 11 février 2010 :

« II.-**Le directeur interrégional de la mer exerce**, sous l'autorité du ministre chargé de la mer et par dérogation aux dispositions du décret du 29 avril 2004 susvisé ou sous l'autorité des préfets de région et du préfet maritime compétents, selon la

réglementation applicable, **les attributions relatives** à la signalisation maritime et à la diffusion de l'information nautique afférente, à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution au titre de la sécurité des navires, à la coordination de la préparation et au suivi de la mise en œuvre des documents stratégiques de façade, à l'organisation et au fonctionnement du service interrégional de santé des gens de mer, **à l'organisation et au fonctionnement des centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage, à la surveillance de la navigation maritime**, à la lutte dans la frange littorale et à terre contre les pollutions accidentelles du milieu marin, à la tutelle du pilotage maritime, à la promotion du développement économique des activités liées au transport maritime et à la navigation de plaisance, à la politique du travail, de l'emploi maritime, de la formation professionnelle, de l'action sociale et de la prévention des risques professionnels. »

Sur le fond de cette réorganisation, nous constatons encore énormément de flou !

- La concertation énoncée s'est déroulée avec qui et sur quels sujets ? Nos représentants en DIRM n'ont pas l'air d'avoir tout à fait été consultés et n'ont pas les mêmes remontées de la part des agents concernés par la réforme. D'ailleurs vous énoncez vous-même dans l'étude un suivi bimensuel de « résistance au changement ». Nous rappelons à cet effet que les « intersyndicales » organisées par la DGAMPA ne sont pas des instances formelles ou même des groupes de travail issues de ces instances formelles. Le silence dans ces instances ne saurait être interprété comme une acceptation des projets !
- Vous énoncez la création d'un poste et pourtant le tableau de l'étude d'impact et dans les organigrammes présentés nous n'arrivons pas à voir un +1… Ou alors il est « caché » dans « cible : 2). Donc 35, 36 ou 37 agents ? Avec ou sans les OM ? Ce n'est pas bien clair, tout au long de l'étude !
- Sur l'organigramme lui-même l'étude affirme qu'il n'y aura « pas de changement de N+1 pour les agents de catégorie B ». Or les adjoints au chef de service, qui sont des TSDD de catégorie B, sont précisément rattachés au chef du STCN à Paris. Leur N+1 change donc. De plus, l'organigramme cible ne prévoit **aucun chef de pôle** pour les pôles Manche, Atlantique et Méditerranée : on n'y trouve que des adjoints. Le plan d'action recommande pourtant de « prévoir des échelons hiérarchiques de proximité », ce qui est contradictoire.
- Sur le périmètre d'intervention : le rapport parle d'un périmètre d'action inchangé MAIS l'étude prévoit des opérations de maintenance pourront être réalisées par des agents d'un autre site ou d'une autre façade, et que l'organisation vise à « normaliser » ces interventions. Cela implique des déplacements, et l'étude classe d'ailleurs le nomadisme parmi les facteurs de risque.
- Sur le rythme et les conditions de travail : vous affirmez qu'ils ne changeront pas MAIS on lit aussi que les rythmes de travail ne sont pas tous les mêmes et qu'ils seront uniformisés.
- L'autorité hiérarchique change, l'affectation également… Mais pas le lieu de travail. Pourtant le « gestionnaire de proximité » restera encore la DIRM. Qu'est-il prévu pour les agents sur la RH de proximité, sur le CLAS, sur le CSA ? Tant de sujets que l'étude omet ou passe rapidement en évoquant une convention de gestion.
- Sur la rémunération : nous aimerions que les formulations et engagements soient très clairs ! L'étude d'impact mentionne que le changement de rattachement « n'ouvre pas le bénéfice à une évolution de l'IFSE liée à une mobilité ». Il y a seulement une mise en socle sur le barème d'administration centrale, à hauteur de la rémunération antérieure. Il s'agit donc d'un maintien,

sans gain. Le rapport de présentation mentionne lui que le passage au barème d'administration centrale « peut induire un surcroît de rémunération pour certains agents ».
- Sur les personnels contractuels, comment cette nouvelle affectation va-t-elle être traitée ?

Enfin une question centrale qu'aucun document ne donne : quelle est la date de cette réorganisation ?

Nous demandons donc une vision très claire sur ce sujet et qu'il soit traité correctement :

- Un organigramme clair
- Le fonctionnement clarifié de la garde partagée des CROSS entre DIRM et DGAMPA et ce qu'il en est des textes
- Une information écrite sur la rémunération pour chacun des agents
- Un processus de positionnement clair : avec 35, 36 ou même 37 agents impactés, vous devriez pouvoir faire du cas par cas
- Un arrêté de restructuration pour ouvrir les droits légitimes des agents
- Une consultation formalisée en CSAM conformément à l'article R253-1 du CGFP



Et nous serons particulièrement vigilants :

- au maintien réel du collectif de travail
- à l'accès effectif à l'action sociale, y compris la possibilité de continuer à exercer des mandats au sein du CLAS d'origine ;
- au suivi médico-social ;
- à l'égalité d'accès aux outils et formations
- au traitement égalitaire de l'ensemble des agents.

Nous conclurons en nous interrogeant sur les méthodes employées pour mener ces réorganisations. Ce n'est pas le seul exemple que nous avons en ce moment et nous souhaiterions vivement que les discussions se fassent dans les bonnes instances, en toute transparence avec des éléments factuels et vérifiés et avec des études sincères.

À retenir des débats :

La DGAMPA précise que c'est un projet lié à la réforme du soutien technique des CROSS. Les CROSS sont les tours de contrôle du maritime et ils coordonnent les opérations de sauvetage en mer. Leur organisation n'est plus adaptée aux enjeux et aux technologies actuelles.

Le projet est un des volets de la réorganisation des CROSS NG.

La DGAMPA précise que les CROSS sont placés auprès des DIRM et ont plusieurs services dont un service qui s'occupe de ce soutien technique. Il s'agit de l'aboutissement d'un chantier mené depuis 2014 en allant jusqu'au bout de la logique.

Son objectif est également qu'à terme il y ait une mutualisation des expertises.

La volonté est d'avoir plus d'agents pour agir sur la GPECC.

La mise en œuvre opérationnelle est prévue pour le 1er septembre 2027.

Sur le nombre d'agents impactés est de 30 en CROSS (sur 6 sites dont la Corse mais sans les OM) et 5 en centrale. La DGAMPA a pour objectif de reconvertir des postes aujourd'hui occupés par des officiers mariniers en poste volant dans un 2e temps. Les agents actuellement en CROSS ne feront pas de volant.

La DGAMPA assure du maintien de rémunération des techniciens mais sans plus de détail.

Pour les conventions de gestion et les questions de gestion, CLAS, etc : le principe sera le même que pour le CACEM et le CNSP.

Concernant les textes : ils ne considèrent pas qu'ils faillent les modifier.

FO propose la motion suivante :

Au regard des zones d'ombre relevées dans les débats du CSAM du 12/11/2026, les représentants de l'instance demandent une consultation formelle du CSAM sur la base d'éléments consolidés avant poursuite de la création d'un département de soutien technique des CROSS NG.

Votée à l'unanimité des membres du CSAM

La DRH et la DGAMPA s'engagent alors à ce que ce point soit revu en début d'année 2027.

Point n°4 - Prolongation de l'expérimentation ministérielle relative à la mobilité en 2027 (pour information)

Intervenant : François MAURICE - SNITPECT

De quoi parle-t-on ?

Suite au CSA ministériel du 29 janvier 2026, le pôle ministériel de l'Ecologie a mis en place un dispositif mobilité expérimental à compter de février 2026. Cette expérimentation, issue du cycle de concertations en 2025 sur les LDG mobilité, était notamment basée sur des campagnes mensuelles de publication de postes, en remplacement des dispositifs antérieurs. L'administration propose de prolonger cette expérimentation en 2027. Elle justifie cette proposition par le fait qu'il n'a pas été permis de disposer d'une année complète d'observation et que les dates d'affectation au dernier trimestre ont été impactées par l'organisation des élections professionnelles. En outre, tous les échanges programmés n'ont pas pu être menés (du fait notamment du report de certains comités de suivi de l'expérimentation) : restent notamment à examiner les résultats des enquêtes, les indicateurs de suivi et les évolutions des futures LDG. La prolongation de l'expérimentation en 2027 doit permettre de poursuivre l'évaluation avant de finaliser les nouvelles LDG.

Les positions de FO :

FO a été la seule organisation syndicale à remettre une **plateforme structurée de propositions pour la révision des LDG mobilité**, fondée sur quatre objectifs : rationaliser le processus pour tous ses acteurs, élargir l'offre de postes, supprimer les contraintes inutiles et restaurer un dialogue social constructif. Cette démarche s'est prolongée par plusieurs contributions techniques remises à l'administration. Si de premières avancées favorables ont ainsi pu intervenir dans l'expérimentation lancée en 2026 (notamment l'unification des circuits de publication des postes), plusieurs

points de vigilance demeurent (périodicité optimale de publication, prise en compte des priorités légales, …). **La révision des LDG doit permettre de reconstruire un processus de mobilité efficient, transparent et égalitaire, au service des parcours professionnels et de la compétence collective.**

Rationaliser réellement la mobilité : une périodicité encore trop rapprochée

FO avait identifié dès 2025 les limites d'une périodicité mensuelle, qui maintient un flux continu de travail pour les agents, les recruteurs et les gestionnaires RH, tout en conduisant à engager de nouvelles campagnes avant la conclusion des précédentes.

Pour objectiver ce sujet, FO a remis en décembre 2025 une **analyse multicritère comparant trois scénarios de périodicité : mensuelle, bimestrielle et trimestrielle**. Cette contribution examine notamment la lisibilité du processus, la massification de l'offre de postes, la gestion des recrutements, les mobilités géographiques et les situations individuelles spécifiques.



Les premiers retours de l'expérimentation confortent ces alertes. Les réponses à l'enquête font notamment apparaître les difficultés persistantes liées au chevauchement des campagnes mensuelles et à la charge de travail induite.

Pour FO, ces constats imposent désormais de franchir une nouvelle étape : **l'adoption dès 2027 d'une périodicité bimestrielle**, permettant de mieux séquencer les campagnes, de rationaliser le travail des services et de proposer aux candidats une offre de postes plus consistante.

Au-delà de la périodicité, la rationalisation du processus doit également permettre de faciliter les arbitrages nécessaires aux mobilités entre zones de gouvernance des effectifs (ZGE). FO a ainsi alerté lors des comités de suivi de 2026 sur les obstacles budgétaires croissants qui peuvent rendre certaines mobilités impossibles, malgré leur cohérence avec les parcours professionnels et les besoins des services.

Avis défavorables et priorités légales : une dérive préoccupante

Autre sujet majeur porté avec constance par FO : **la multiplication des avis défavorables opposés aux candidatures**, notamment lorsqu'elles bénéficient d'une priorité légale. Dès 2025, FO avait alerté sur une proportion supérieure à 30 % d'avis défavorables concernant ces candidatures, alors que les LDG prévoient que de tels avis doivent rester exceptionnels.

En juin 2026, FO a formulé plusieurs propositions opérationnelles : rendre effectif l'accès des candidats aux avis les concernant, renforcer les contrôles exercés par l'autorité de nomination et restaurer des espaces de dialogue et de régulation avec les représentants des personnels.

La responsabilisation des services recruteurs ne peut dispenser l'autorité ministérielle de gestion de sa responsabilité de garantir les priorités légales et de rechercher des solutions pour les agents.

FO demande donc un renforcement effectif de cette régulation dès la note de gestion 2027 et attend des réponses précises aux propositions déjà formulées lors du prochain comité de suivi.

Supprimer les contraintes inutiles et garantir la transparence

Les contributions de FO ne se limitent pas à ces deux sujets.

Lors du comité de suivi de juin 2026, FO a notamment remis un **benchmark interministériel sur les durées maximales d'occupation de postes**, démontrant le caractère particulièrement étendu et indifférencié du dispositif retenu à l'Écologie. FO en demande la suppression, faute de justification objective et proportionnée.

FO continue également à défendre une meilleure visibilité des postes proposés par les différents employeurs publics, la prise en compte des priorités légales des agents en retour d'essaimage, l'amélioration des dispositions concernant les Outre-mer et le développement d'un dialogue social effectif, notamment au niveau local.

FO demande également que les nouvelles LDG mobilité prévoient des dispositions spécifiques pour les agents promus dans un corps supérieur, notamment pour les agents de catégorie B accédant à la catégorie A. Une promotion ne doit pas rester sans effet faute de poste disponible ou en raison de blocages liés aux plafonds d'emplois. L'administration doit anticiper ces situations, accompagner les agents concernés et rechercher prioritairement les possibilités de nomination sur place lorsque les fonctions exercées le permettent, ou proposer des solutions de mobilité adaptées. La concrétisation des promotions doit faire l'objet d'un suivi ministériel afin qu'aucun agent ne soit durablement privé du bénéfice de sa promotion voire être contraint à y renoncer !

Pour FO, 2027 ne peut pas ressembler à 2026 !

FO considère nécessaire de prolonger l'expérimentation pour mener à leur terme les évaluations et les échanges engagés. Mais **les constats particulièrement préoccupants issus de 2026 imposent des corrections immédiates**.

C'est pourquoi FO a demandé des aménagements de l'expérimentation mobilité pour sa prolongation en 2027, en demandant notamment **une périodicité de publication bimestrielle et le renforcement de la régulation des avis défavorables**, afin de garantir l'effectivité des priorités légales.

Consulter ICI la proposition de FO pour la prolongation de l'expérimentation mobilité en 2027.

FO a également rappelé ses **exigences pour la poursuite des travaux en 2027**, afin d'obtenir une révision des LDG mobilité à la hauteur des enjeux et bénéficiant à l'ensemble des parties prenantes : agents, recruteurs et gestionnaires RH.

Consulter ICI a contribution de FO pour la révision des LDG mobilité en 2027.

À retenir des débats :

Plusieurs constats partagés, d'où la poursuite de l'expérimentation : amende-t-on le dispositif de l'expérimentation ? La DRH propose de consulter de manière dématérialisée sur la note de gestion 2027 avant envoi aux services. La DRH ne s'interdit pas de conclure avant la fin de l'année 2027.

FO alerte sur la formalisation des avis défavorables. Ils doivent rester l’exception et non devenir des avis types qui restent dans la carrière de l’agent.