

Révision des « LDG Mobilités »

Deuxième réunion le 03 novembre 2025

À l'ordre du jour : un point Bilan complémentaire et le Scénario proposé par l'administration (objectifs poursuivis et avantages estimés de ce scénario).

Analyse CGT du Bilan LDG Mobilité (2021-2024)

Ce bilan met en lumière des préoccupations majeures pour les agents, notamment en matière d'emploi, de conditions de travail et de prise en compte des situations individuelles.

EMPLOI ET CATÉGORIES DE POSTES : UN INQUIÉTANT REPYRAMIDAGE

Le bilan révèle une tendance syndicalement préoccupante concernant la gestion des effectifs :

- **BAISSE DU NOMBRE DE POSTES PUBLIÉS** : Le nombre total de postes publiés diminue progressivement, passant d'environ 7 638 en 2021 à 6 934 en 2024. Cette baisse générale soulève des inquiétudes quant à la charge de travail des agents restants.
- **FRAGILISATION DES CATÉGORIES B ET C** : Le repyramidage est confirmé, se traduisant par une augmentation des publications de postes de catégorie A et une diminution des postes de catégories B et C (la cat. C chutant le plus, passant de 1 578 à 743). La CGT dénonce cette stratégie qui tend à fragiliser les carrières des agents les moins bien rémunérés et met en danger l'ascenseur social.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET EFFICACITÉ DE LA MOBILITÉ

Malgré les efforts d'attractivité mentionnés, la CGT constate des dysfonctionnements qui impactent directement les agents :

- **FAIBLE TAUX DE POURVOI** : Le taux de pourvoi global par la mobilité est de seulement 50 % des postes publiés. Cela signifie que la moitié des besoins de l'administration ne sont pas pourvus via la mobilité interne, engendrant une potentielle surcharge pour les équipes en attendant une affectation.
- **VACANCE DE POSTES LOURDE** : La durée de vacance moyenne d'un poste est de 144 jours (près de 5 mois). Pour la CGT, cette vacance prolongée est la preuve d'une inefficacité administrative qui se répercute sur la charge de travail des collègues.
- **POSTES NON ATTRACTIFS** : Bien que le nombre de postes sans candidature ait fortement diminué (passant de 42 % en 2022 à 31 % en 2024), des structures restent en grande difficulté : les DIR/DIRM (45 % des postes vacants n'ont reçu aucune candidature) et l'AC (32 %). Cette désaffection exige une action immédiate sur les primes et les conditions de travail dans ces services.

SIGNALEMENTS SYNDICAUX ET SITUATIONS PERSONNELLES

Le rôle du syndicat est mis en évidence par les chiffres de recours :

- **PRIORITÉS LÉGALES MAL PRISES EN COMPTE** : Le rapprochement de conjoint est la priorité légale la plus déclarée. C'est également la première source de signalement syndical pour une priorité légale avec 43 cas entre 2022 et 2024.
- **SIGNALEMENTS POUR SITUATION HUMAINE** : La première catégorie de signalement syndical est intégrée dans "Autres (situation sociale ou médicale...)" avec 72 signalements. Cela démontre que les LDG ne parviennent pas à intégrer et à traiter avec la réactivité nécessaire les situations humaines complexes qui nécessitent un accompagnement fort. La CGT déplore que les retours effectifs des signalements vers les organisations syndicales soient si rares.
- **POSTES NON ATTRACTIFS** : Bien que le nombre de postes sans candidature ait fortement diminué (passant de 42 % en 2022 à 31 % en 2024), des structures restent en grande difficulté comme les DIR/DIRM (45 % des postes vacants n'ont reçu aucune candidature) et l'AC (32 %). Cette désaffection exige une action immédiate sur les primes et les conditions de travail dans ces services.



QUESTIONNAIRE "POURQUOI JE PARS ?" (2024)

Les résultats des questionnaires "Pourquoi je pars ?" (2024) mettent en évidence des problèmes profonds, sources de revendications syndicales :

L'évolution professionnelle / Carrière est le 1er motif de départ (39 %).

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est le deuxième motif (34 %).

La lourdeur administrative (23 %) et le manque d'intérêt pour les missions (23 %) sont également des facteurs majeurs.

L'insuffisance de la rémunération est citée par 17 % des partants.

Le taux de postes sans candidat est très élevé, notamment en AC (55 %).

Le recours aux contractuels est en forte augmentation

(passant de 355 en 2021 à 995 en 2024), au détriment de l'emploi statutaire (baisse des mobilités internes de 2 274 en 2022 à 1 382 en 2024).

Scénario proposé par l'administration

Ce résumé présente les objectifs de simplification et les propositions concrètes de l'administration pour la révision des Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la mobilité, en vue de la 3^{ème} réunion de travail en décembre 2025 

OBJECTIFS	PROPOSITIONS CLÉS	AVANTAGES ESTIMÉS (selon le document)
OBJECTIF 1 : Simplifier la procédure de mobilité	Mise en place d'un dispositif unique comprenant 11 ou 12 cycles mensuels (remplaçant le cycle de printemps, le fil de l'eau et le fil de l'eau à enjeux).	- Amélioration de la lisibilité du processus de mobilité pour les agents et les employeurs. - Réduction de la charge des services (passage de 67 cycles de publication des postes à 11 cycles).
	Fin des republications systématiques des postes non pourvus.	Lissage de l'activité sur l'année (fin des pics de charge).
OBJECTIF 2 : Réduire la charge des gestionnaires	Ne publier que des postes vacants (ou à vacance certaine, comme les départs à la retraite).	- Recentrage sur les publications de postes réellement vacants. - Réduction de l'instruction des postes non libérés (environ 800 postes par an, soit 10 % de l'activité en moins).
OBJECTIF 3 : Renforcer ce qui fonctionne	Maintenir la plateforme de signalement aux organisations syndicales toute l'année (avec un objectif de réponse sous 8 jours).	Maintien et promotion des dispositifs efficaces, notamment les accords tripartites pour les dérogations.
	Favoriser les mobilités à l'été pour les mouvements validés entre avril et août.	
OBJECTIF 4 : Veiller au respect des priorités légales (PL)	Privilégier les agents du ministère en n'appliquant pas de priorité légale pour les agents externes.	
	Harmonisation de la durée d'occupation de poste en Outre-Mer (passage de 4 à 3 ans) pour bénéficier d'un examen particulier de sa demande de mutation.	Lancement d'un chantier de réflexion pour une meilleure prise en compte des rapports d'assistants sociaux.
OBJECTIF 5 : Rendre plus transparent le suivi	Communiquer davantage sur l'état d'instruction d'un dossier et les délais de traitement.	Dématérialisation du processus de candidature.
		Amélioration du pilotage des recrutements (ZGE et RPROG).

Conclusion et revendications de la CGT

Si la CGT salue les efforts de simplification et de transparence (Objectif 5) de la procédure de mobilité, elle insiste sur le fait que **ces ajustements de gestion ne traitent pas les causes structurelles du manque d'attractivité** (rémunération, QVT, gestion des carrières).

La CGT maintient sa revendication fondamentale en matière de gestion des carrières : le rétablissement immédiat et complet des prérogatives des CAP

Nous exigeons que les CAP retrouvent leurs compétences d'examen et de contrôle des décisions individuelles de carrière, notamment en matière de **mobilité**, de **mutation**, de **promotion** et d'**avancement**, telles qu'elles existaient avant la Loi de transformation de la fonction publique de 2019. **La présence des représentants du personnel dans l'examen de ces actes est la seule garantie de transparence et d'équité pour l'ensemble des agents.**