



« LDG Mobilité » 2026 : inquiétudes et restrictions confirmées !

Troisième réunion sur l'actualisation des Lignes Directrices de Gestion relatives à la Mobilité le 01 décembre 2025

Analyse des faits et des modalités de l'expérimentation 2026

La CGT a pris acte des décisions arrêtées par l'Administration marquant la troisième séance d'échanges sur ce dossier crucial, mais maintient ses vives préoccupations quant à l'impact de ces nouvelles modalités sur les droits et les carrières des agents.

LES CONSTATS INQUIÉTANTS DE L'ADMINISTRATION

Les chiffres présentés par la DRH elle-même confirment que le processus de mobilité, dénué de contrôle paritaire, est de plus en plus difficile pour les agents :

- **DIFFICULTÉ DU RAPPROCHEMENT DE CONJOINT (RC)** : Un agent doit effectuer en moyenne **4,3 candidatures** pour obtenir une mobilité pour motif de RC. Cela démontre la difficulté croissante pour les agents de concilier vie professionnelle et obligations familiales.
- **EXPLOSION DES AVIS DÉFAVORABLES POUR LES PRIORITÉS LÉGALES (PL)** : La DRH a confirmé que **30%** des candidatures présentant une priorité légale reçoivent désormais un avis défavorable, soit une multiplication par trois par rapport à l'ère des CAP.
- **RECOURS MASSIF À L'EXTERNE** : En 2024, le pourcentage de postes pourvus par un candidat *hors ministère* s'est élevé jusqu'à **45 %** dans certaines régions (notamment Grand Est/Bourgogne Franche-Comté).

MODALITÉS DE L'EXPÉRIMENTATION 2026 : CE QUI A ÉTÉ ACTÉ

L'expérimentation du nouveau dispositif se déroulera sur l'année 2026 avec les règles suivantes :

- **RYTHME ET PROCESSUS** : Le principe des **12 fils de l'eau mensuels** est maintenu, avec une publication mensuelle des offres (le premier mardi du mois) et des résultats bimensuels.
- **NATURE DES POSTES** : La notion de **postes vacants ou à vacances certaines** est désormais la règle, avec une « *interprétation souple* » de ce concept.
- **RESTRICTIONS SUR LES PRIORITÉS LÉGALES (PL)** : L'Administration a acté que les priorités légales ne s'imposeraient, dans l'état actuel des discussions, qu'aux agents internes payés sur le **programme 217 donc hors établissements publics**.
- **OPACITÉ SUR LES ZONES DE GOUVERNANCE (ZGE)** : Si l'affichage de postes « réservés ZGE » a disparu, dans les faits, le *schéma d'emploi* continue d'impacter les candidats, qui ne l'apprennent qu'au moment de l'étude de leur candidature.

PROCHAINES ÉTAPES & DÉMATÉRIALISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Deux éléments majeurs vont marquer la suite de ce dossier :

- **VALIDATION EN COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION** : La note de cadrage relative à l'expérimentation sera présentée au Comité Social d'Administration Ministériel (CSAM) le **29 janvier 2026**. C'est cette étape qui marquera le **lancement opérationnel du dispositif en février 2026**.
- **DÉVELOPPEMENT D'UN OUTIL NUMÉRIQUE (SIRH MOBILITÉ)** : L'Administration a confirmé l'enjeu de dématérialiser le processus via un SI Recrutement / SIRH Mobilité pour plus d'efficacité et de transparence.

La position de la CGT : Transparence et Équité

Face à ces éléments factuels, la CGT réitère ses demandes pour un dispositif plus juste :

Nous dénonçons le refus opposé par l'Administration à la demande de mise en place d'un examen a posteriori des avis défavorables en instance nationale, qui aurait permis de contrôler l'augmentation des refus opposés aux Priorités Légales.

Nous demandons que le nouveau SIRH Mobilité garantisse une transparence absolue et surtout un soutien constant aux agents en situation de fracture numérique.

Nous exigeons que l'accent soit mis sur le potentiel et la capacité de formation des agents internes, plutôt que sur la seule adéquation stricte Profil/Poste, afin de redonner de réelles perspectives de mobilité à toutes et tous.

La CGT continuera de suivre l'expérimentation 2026 au sein du Comité de suivi trimestriel.



N'hésitez pas à nous signaler toute difficulté rencontrée avec ce nouveau dispositif !