



# LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MOBILITÉ

## RÉUNION DU 8 Septembre 2025

### Déclaration préalable CFDT

La **CFDT** tient tout d'abord à vous remercier pour la transmission du bilan des lignes directrices de gestion mobilités.

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Mobilités, mises en œuvre depuis 2020 et actualisées en 2023, visent à encadrer les parcours professionnels des agents et à renforcer l'attractivité du pôle ministériel. Le bilan fait ressortir plusieurs évolutions mais également des difficultés persistantes, nécessitant des clarifications et des revendications fortes de la **CFDT**.

Ce bilan, s'il dresse un état chiffré, reste trop limité : il ne donne pas les clés de compréhension nécessaires, ni sur les évolutions constatées, ni sur les disparités territoriales.

Nous constatons l'absence d'analyse qualitative : aucun éclairage sur les difficultés de recrutement rencontrées dans les directions régionales, alors que les DDI reçoivent davantage de candidatures ; aucune donnée non plus sur les postes restés vacants selon les domaines d'activité. Les causes possibles – attractivité territoriale, coût de la vie, intérêt des missions, conditions de travail, concurrence des dispositifs – ne sont pas explorées.

De plus, malgré les outils mis en place (sharepoint), les remontées syndicales sur des situations individuelles parfois très délicates restent sans réponse. Ce silence nourrit un sentiment d'opacité et de manque de considération. Dans le même temps, les services RH, qu'ils soient en proximité ou mutualisés, peinent à gérer la complexité des dispositifs. La **CFDT** rappelle qu'il faut aussi se préoccuper des conditions de travail de ces agents RH.

La situation des contractuels en CDI illustre ces manques : leur accompagnement est insuffisant, leur mobilité peu transparente, leur parcours peu valorisé. Cela accroît le risque de précarisation.

Concernant les cycles de mobilité, la coexistence du cycle de printemps et du « fil de l'eau » génère confusion et stress. Les délais de réponse trop longs aggravent encore la difficulté, alors qu'une mobilité implique souvent des conséquences familiales importantes qui doivent être anticipées.

Nous relevons également l'absence de cartographie claire des mobilités, avec de fortes disparités entre zones de gouvernance, empêchant toute vision consolidée. Les chiffres 2024 posent aussi question : pourquoi observe-t-on une baisse des mobilités alors même que le nombre de candidats par macro-grade augmente ? Et comment expliquer la réduction du nombre de postes publiés sinon par la contrainte des schémas d'emploi ?

Derrière ces constats, c'est l'attractivité du ministère qui est en jeu. Aucune stratégie n'apparaît pour la préserver. La dimension de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est absente, tout comme l'articulation avec la formation. Les mécanismes budgétaires actuels bloquent en partie le recrutement de profils adaptés, ce qui fragilise encore l'avenir.

### **Face à ce bilan, la CFDT formule plusieurs revendications :**

- La mise en place d'un dispositif obligatoire de réponse et de traçabilité aux signalements syndicaux.
- Une clarification et une stabilisation des cycles de mobilité, avec un calendrier lisible et des délais garantis.
- La construction d'une cartographie nationale consolidée, régulièrement publiée.
- Des explications transparentes sur la rupture des chiffres 2024 et un plan d'action pour restaurer l'attractivité.
- Un dialogue social renforcé, avec une concertation en amont et des instances régulières dans chaque zone de gouvernance.
- Une vigilance sur l'ouverture des postes dits « susceptibles d'être vacants », qui génèrent opacité et surcharge pour les services.
- La production d'un bilan plus qualitatif, incluant des analyses et non seulement des chiffres.
- Enfin, des mesures concrètes pour améliorer l'attractivité, notamment en régions, y compris par des compensations financières dans les zones les plus difficiles.

En résumé, la **CFDT** demande plus de transparence, plus de lisibilité et une vraie stratégie pour donner aux mobilités toute leur place dans la gestion des carrières.

Merci pour votre écoute.