



MINISTÈRES
AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE
TRANSITION
ÉCOLOGIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

BILAN DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RELATIVES À LA MOBILITÉ

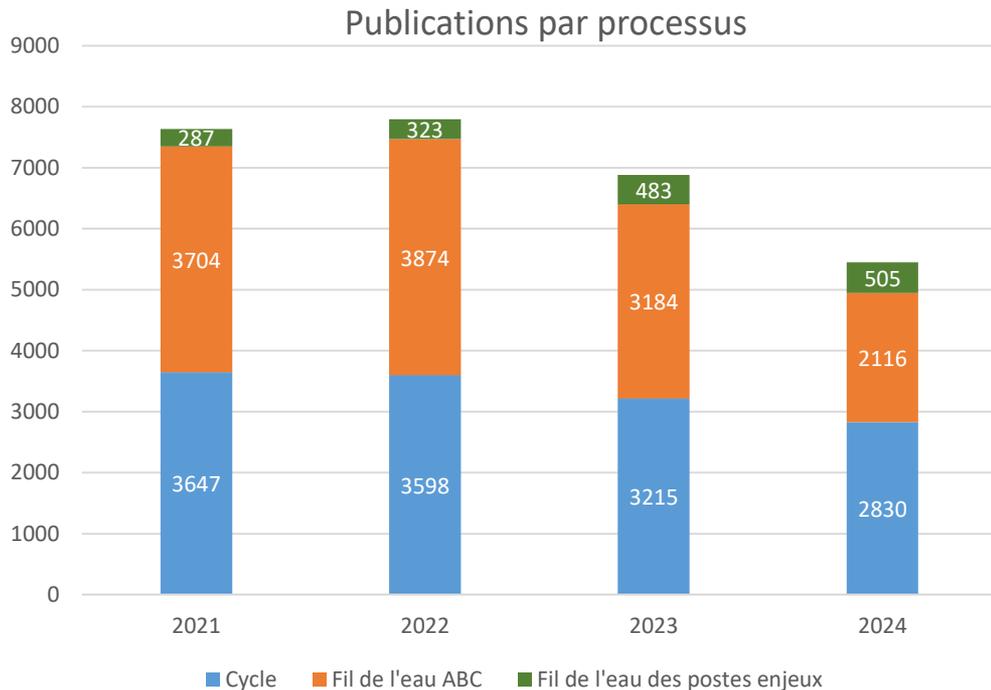
SG/ DRH/ Service D/ SD-RM – Juillet 2025

Sommaire

- I. Publication des postes**
 - II. Candidats et candidatures**
 - III. Candidats affectés**
 - IV. Durée de vacances des postes**
 - V. Objectif égalité femmes-hommes**
 - VI. Priorités légales**
 - VII. Statistiques signalements et recours**
-

I/ Publication des postes

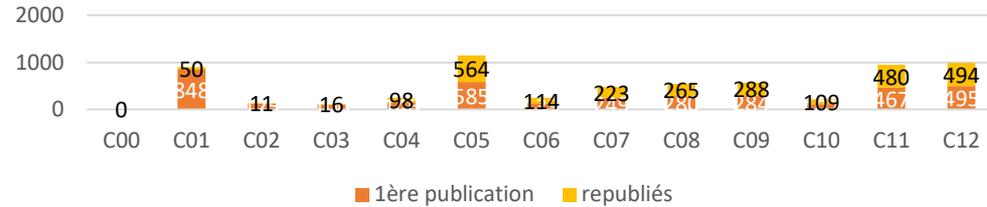
Entre 5400 et 7800 postes publiés chaque année



Après une légère augmentation du nombre de postes publiés entre 2021 et 2022, le nombre baisse progressivement entre 2022 et 2024, tous modes de publication confondus.

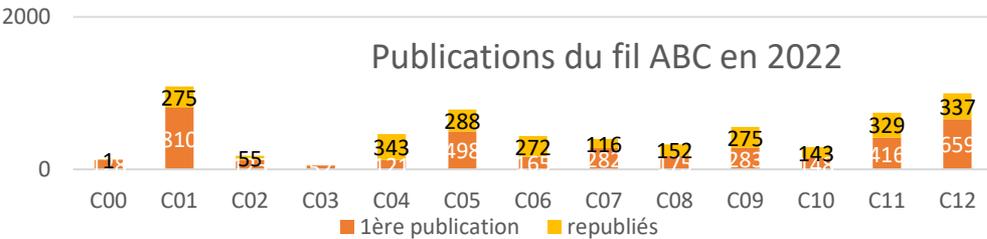
Publication des postes

Publications du fil ABC en 2021



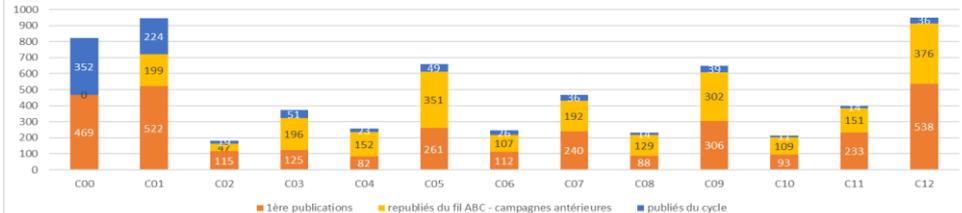
■ 1ère publication ■ republiés

Publications du fil ABC en 2022



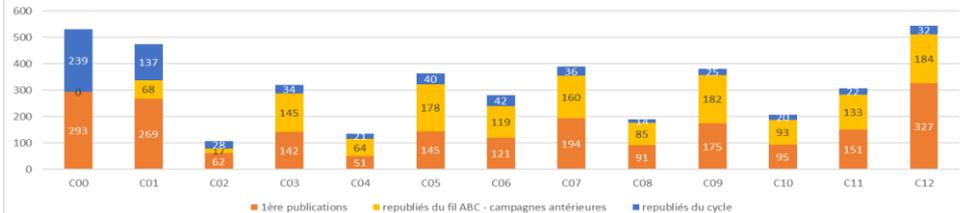
■ 1ère publication ■ republiés

Publications du fil aBC en 2023



■ 1ère publications ■ republiés du fil ABC - campagnes antérieures ■ publiés du cycle

Publications du fil aBC en 2024



■ 1ère publications ■ republiés du fil ABC - campagnes antérieures ■ republiés du cycle

Analyse :

- Le nombre élevé des postes publiés aux campagnes C00 et C01 répondent aux départs validés au cycle de printemps.

-En revanche, les campagnes C02 et C03 sont peu utilisées car les publications (et les entretiens) se déroulent en plein été.

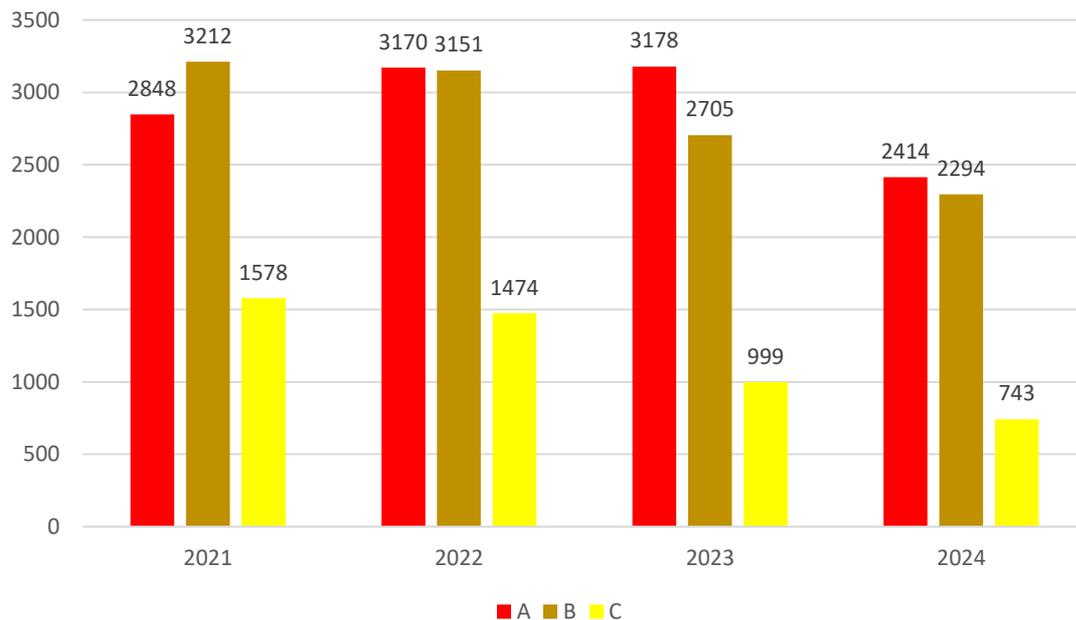
-On constate que les employeurs et les ZGE utilisent une campagne sur 2 (C05, C07, C09), soit une campagne par mois. Le rythme des publications toutes les deux semaines exerce une forte pression calendaire sur les bureaux RH.

-Le nombre élevé des postes publiés à la campagne C12 (fin décembre) et dans une moindre mesure à la C11, s'explique par l'impossibilité de publier durant les deux mois suivants (janvier/ février) jusqu'au cycle le 1^{er} mars année N+1.

Publication des postes

Entre 2021 et 2023, il est constaté une augmentation substantielle des publications de postes de catégorie A notamment en 2022 et 2023, confirmé par le repyramidage. Les postes de catégorie B et C ont diminué.

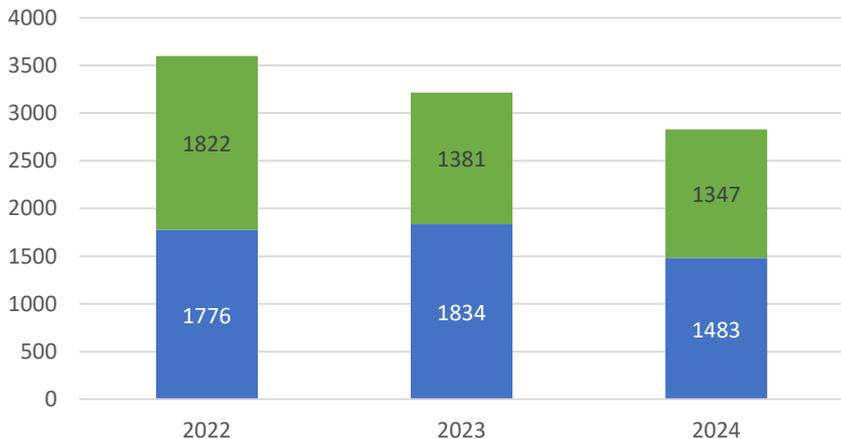
Publications par catégorie



Publication des postes

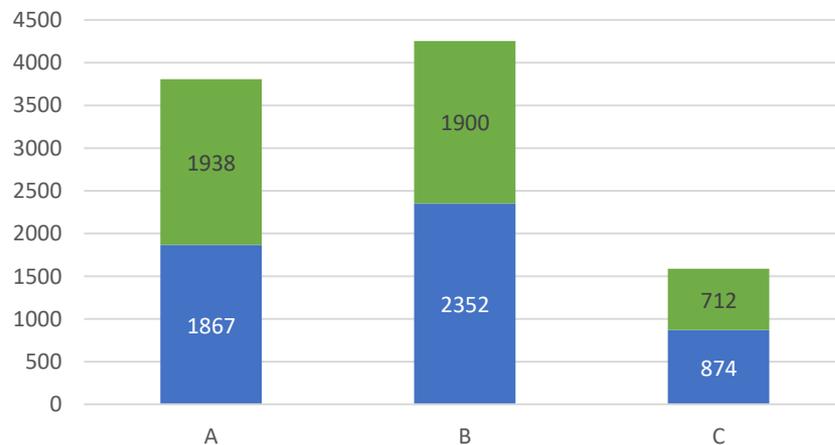
Les postes vacants représentent environ 50 % des postes publiés que ce soit selon les années ou selon la catégorie.

Répartition des postes vacants/susceptibles d'être vacants de 2022 à 2024 (Catégories A, B et C)



■ Nombre de postes vacants ■ Nombre de postes susceptibles d'être vacants

Répartition vacants/susceptibles d'être vacants au cycle par catégorie (de 2022 à 2024)



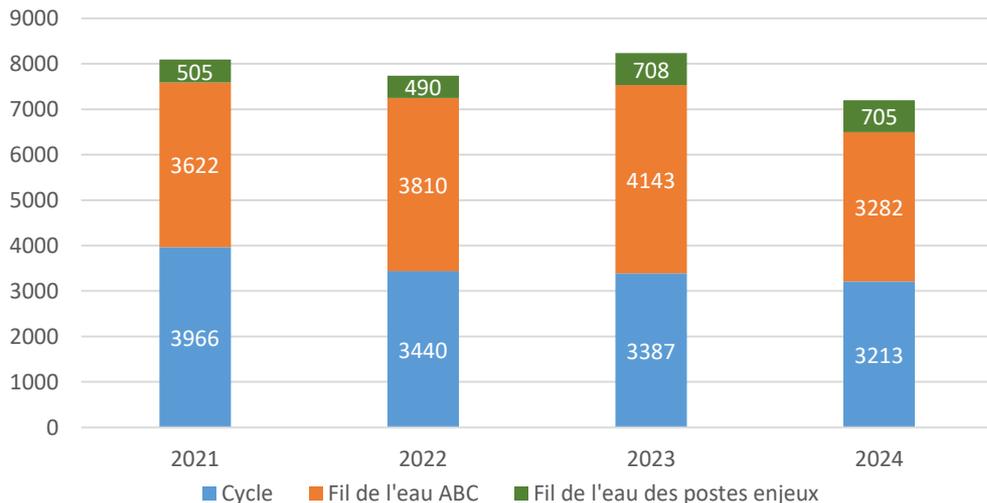
■ Nombre de postes vacants ■ Nombre de postes susceptibles d'être vacants

II/ Candidats et candidatures

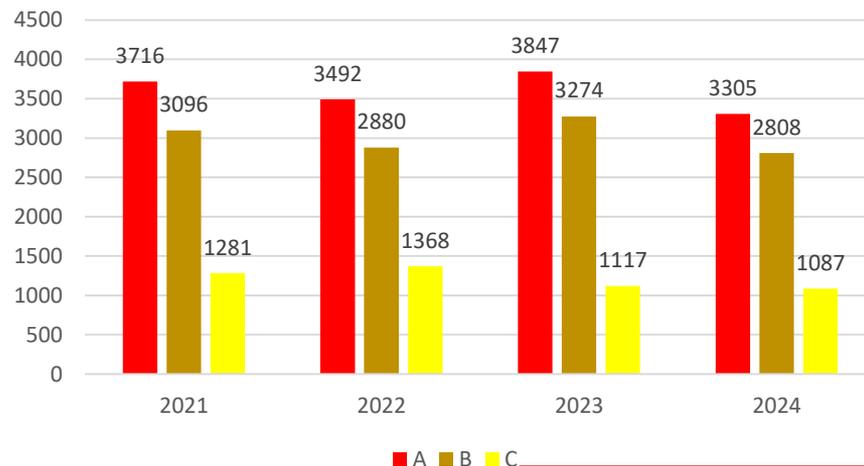
Le nombre de candidatures reçues au cycle et au fil de l'eau est sensiblement équivalent sauf en 2023 où le fil de l'eau a été marqué par une augmentation des candidatures. Au global, le nombre de candidatures, tous processus confondus, reste assez stable, avec une légère baisse toutefois constatée en 2024. Le mode de publication ne semble pas avoir d'impact sur la décision des candidats de postuler.

Le nombre de candidatures par catégorie reste assez stable entre les années même si celles des catégories C sont en baisse.

Candidatures reçues par processus



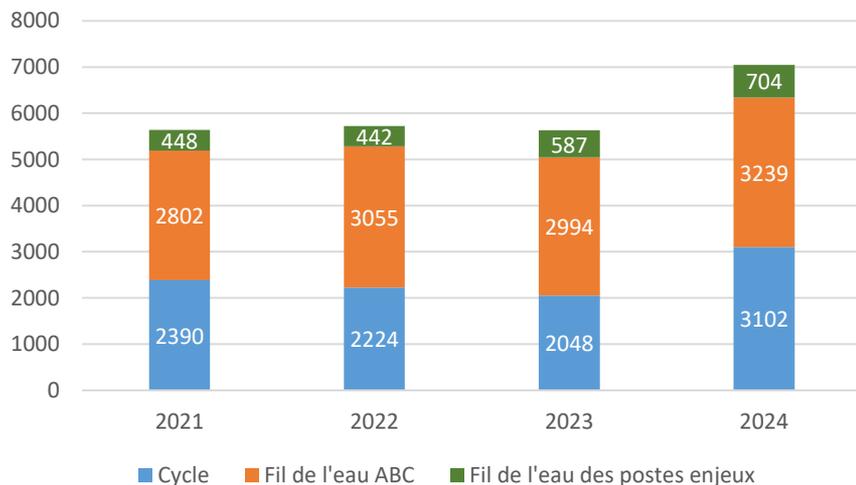
Candidatures reçues par catégorie



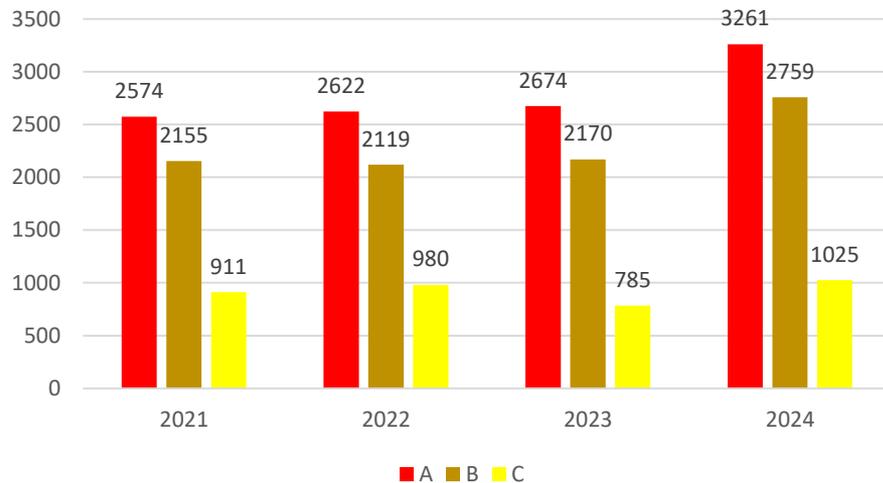
Candidats et candidatures

Augmentation constante du nombre de candidats toutes catégories confondues. Les efforts sur l'attractivité ont porté leurs fruits en attirant plus de candidats sur les postes publiés.

Nombre de candidats par processus



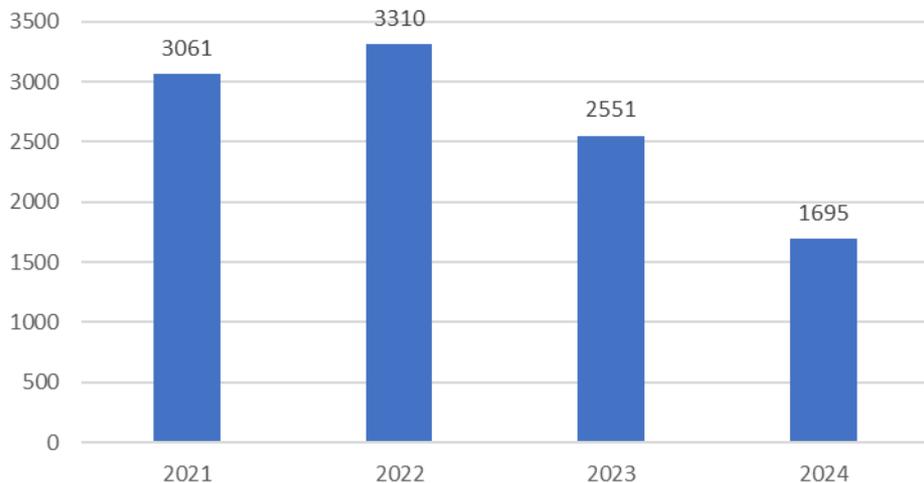
Nombre de candidats par macro-grade



Postes sans candidat

Le nombre de postes sans candidat se réduit d'année en année. Les postes ont été rendus plus attractifs. Le taux de postes sans candidature était en nette diminution pour passer de 42% sur 2022 à 37% sur 2023 et il a de nouveau diminué sur 2024 pour passer à 31%.

poste sans candidature



Zoom sur 2024 :

| | Fil de l'eau à enjeux | Cycle du printemps | Fil de l'eau ABC | TOTAL | % de postes sans candidature |
|--------------|-----------------------|--------------------|------------------|-------------|------------------------------|
| A | 94 | 368 | 257 | 719 | 30% |
| B | 0 | 480 | 321 | 801 | 35% |
| C | 0 | 93 | 82 | 175 | 24% |
| TOTAL | 94 | 941 | 660 | 1695 | 31% |

Répartition des postes sans candidature par service

| | A | B | C | Moyenne |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| DAC | 35% | 30% | 32% | 32% |
| DDI | 19% | 28% | 8% | 18% |
| DIR/DIRM | 52% | 59% | 24% | 45% |
| DREAL/DRI | 16% | 26% | 15% | 19% |
| Services en Outre-Mer | 31% | 31% | 10% | 24% |
| TOTAL | 30% | 34% | 20% | 28% |

Les postes en DIR/DIRM et l'AC sont ceux qui ont le plus de difficulté à attirer les candidats puisque 45% et 32% des postes publiés (vacants) n'ont pas reçu de candidature.

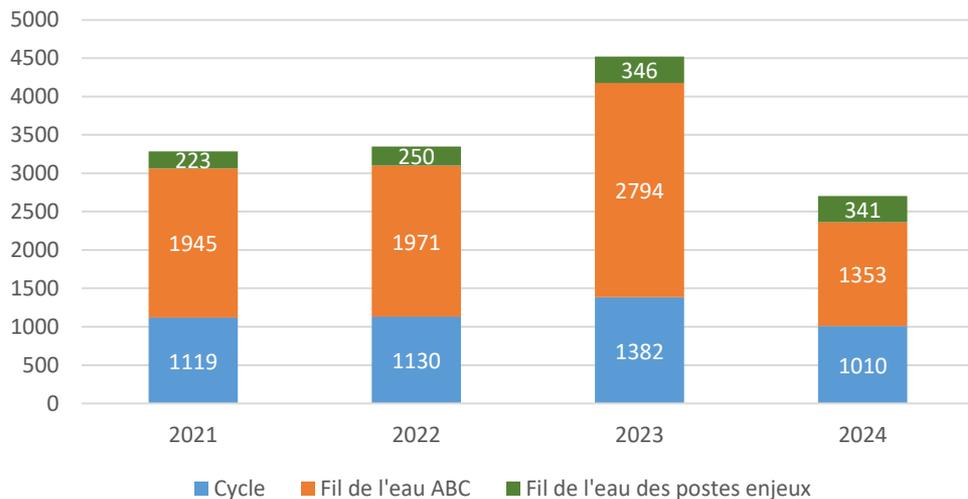
Au contraire, les DDI n'ont que 18% des postes publiés n'ayant reçu aucune candidature (19% en DREAL/DIRM et 24% en Services en Outre-Mer)

Candidats affectés

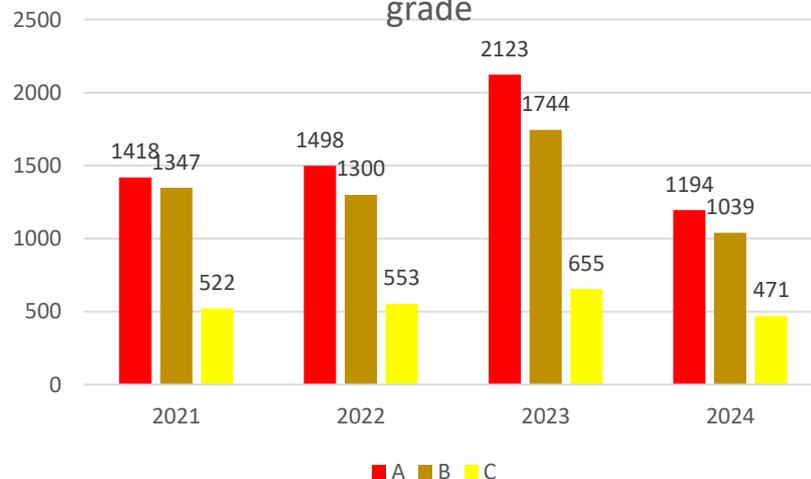
L'année 2023 est marquée par un nombre plus élevé de postes pourvus. Il est constaté que les postes pourvus dans le cadre des fils de l'eau sont plus nombreux que dans le cadre du cycle alors même que la volumétrie de postes publiés est équivalente.

Les postes de catégories A sont toujours les plus nombreux et le pic de 2023 s'observe toutes catégories confondues.

Nombre de postes pourvus par processus



Nombre de postes pourvus par macro-grade



Taux de pourvoi des postes (zoom 2024)

Les postes sont essentiellement pourvus dans le cadre du fil de l'eau. Il est constaté au global que le taux de pourvoi n'est que de 50% des postes publiés.

Les postes non pourvus par la mobilité peuvent être pourvus par les concours (ou sorties d'écoles), les contractuels et les recrutements spécifiques (BOETH, CNOI...).

| | Fil de l'eau à enjeux | Cycle du printemps | Fil de l'eau ABC | Total général |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|---------------|
| A | 341 | 380 | 473 | 1 194 |
| B | 0 | 404 | 635 | 1 039 |
| C | 0 | 226 | 245 | 471 |
| Total général | 341 | 1010 | 1 353 | 2 704 |
| % pourvus / Total général | 13% | 37% | 50% | 100% |
| Taux de pourvoi / postes publiés | 68% | 36% | 64% | 50% |

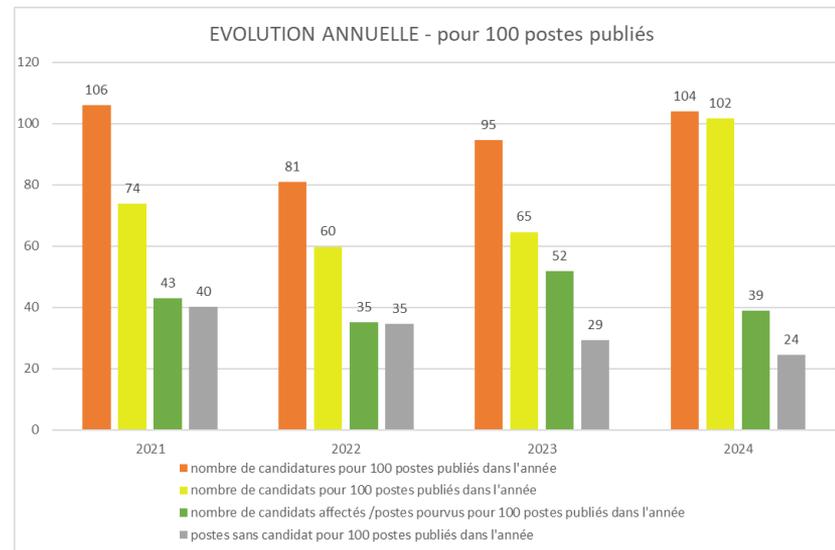
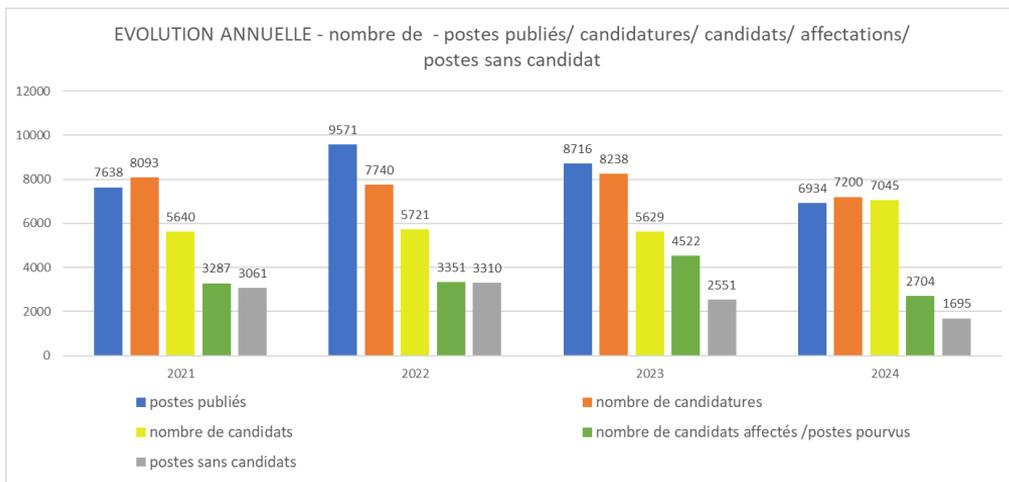
Répartition par services des postes publiés et pourvus

| | Nombre de postes publiés | Nombre de postes pourvus | taux de pourvoi |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| DAC | 1560 | 663 | 43% |
| DDI | 1897 | 962 | 51% |
| DIR/DIRM | 839 | 488 | 58% |
| DREAL/DRI | 853 | 458 | 54% |
| Services en Outre-Mer | 302 | 133 | 44% |
| Total général | 5451 | 2704 | 50% |

Evolution annuelle

On constate:

- Diminution constante du nombre de postes sans candidature
- Une publication de postes plus importante en 2022 et 2023.
- Un recrutement important en 2023



Durée de vacance des postes

La durée de vacance du poste correspond :

- Soit à la différence entre la date d'affectation réelle et la date de première publication d'un poste
- Soit à la différence entre la date d'affectation réelle et le départ du prédécesseur.

Pour les statistiques suivantes, la durée la plus courte entre ces deux modes de calcul a été retenue.

La durée de vacance estimée à partir d'un échantillon d'environ 60 % des postes est de 144 jours en moyenne (la médiane est de 131 jours).

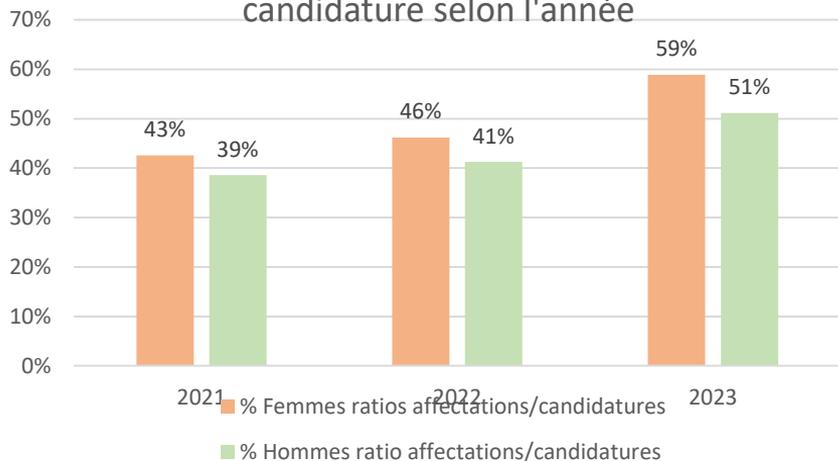
Si on détaille par mode de publication, la durée de vacance moyenne est :

- Pour les cycles: 177 jours (la médiane est de 184 jours)
 - Pour les fils de l'eau ABC: 130 jours (la médiane est de 116 jours).
-

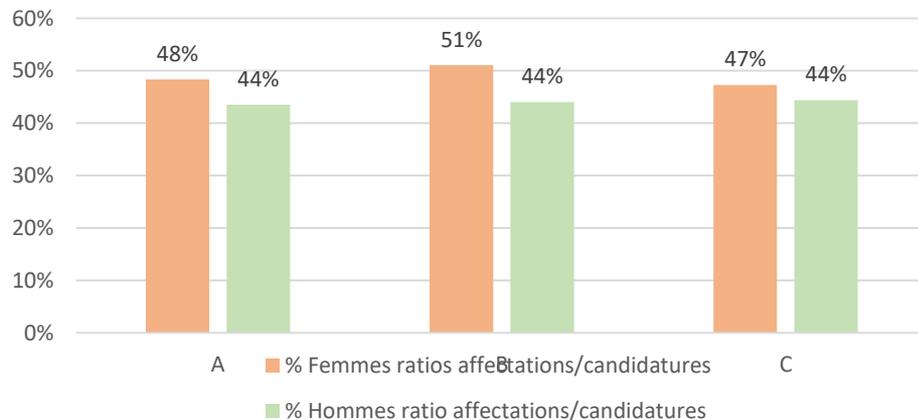
Egalité Femmes-Hommes

En matière de parité, les femmes restent majoritaires sur 3 années en termes d'affectation, toutes catégories confondues.

Parité : ratio Nombre d'affectations par candidature selon l'année



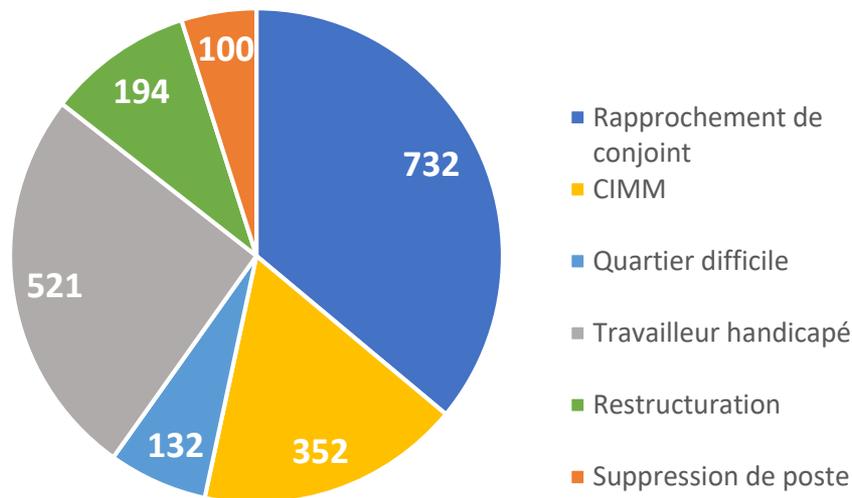
Parité Nombre d'affectations par candidature selon la catégorie pour la période 2021 - 2023



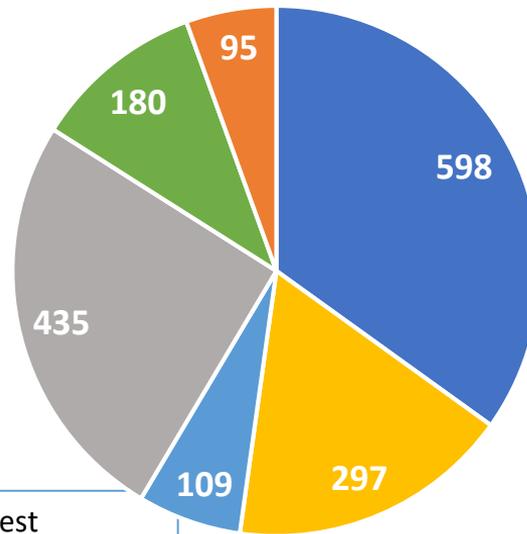
Priorités légales

Répartition des priorités légales L442-5 et L512-19 de 2023 au cycle de printemps 2025

Par candidature (TOTAL 2031)



Par candidat (TOTAL -1714)



Que ce soit pour les candidatures ou par candidat, la PL la plus souvent déclarée est celle portant sur le rapprochement de conjoint, puis les personnes en situation de handicap et enfin des CIMM.

Signalement et recours

Nombre de signalements des organisations syndicales en 2022, 2023 et 2024 :

| Catégories de signalements | 2022 | 2023 | 2024 | Total 2022- 2024 |
|---|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Handicap | 2 | 4 | 1 | 7 |
| Rapprochement conjoint | 19 | 23 | 1 | 43 |
| CIMM (outre-mer) | 3 | 5 | 1 | 9 |
| Quartiers difficiles | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Restructuration de service | 7 | 7 | 0 | 14 |
| Autres (situation sociale ou médicale...) | 24 | 36 | 12 | 72 |
| Total de signalements | 56 | 76 | 15 | 147 |

Nombre de recours administratifs et contentieux entre 2020 et 2025 :

| Nombre de recours | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 <i>(au 01/09/2025)</i> |
|---|------|------|------|------|------|--------------------------------|
| Recours administratifs (hiérarchiques ou gracieux) | 13 | 12 | 8 | 8 | 7 | 2 |
| Recours contentieux (au tribunal administratif) | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 |