



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
TRANSPORTS
VILLE ET LOGEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Projet de révision des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité

réunion n°2

3 novembre 2025

Ordre du jour

1/ Point de bilan complémentaire

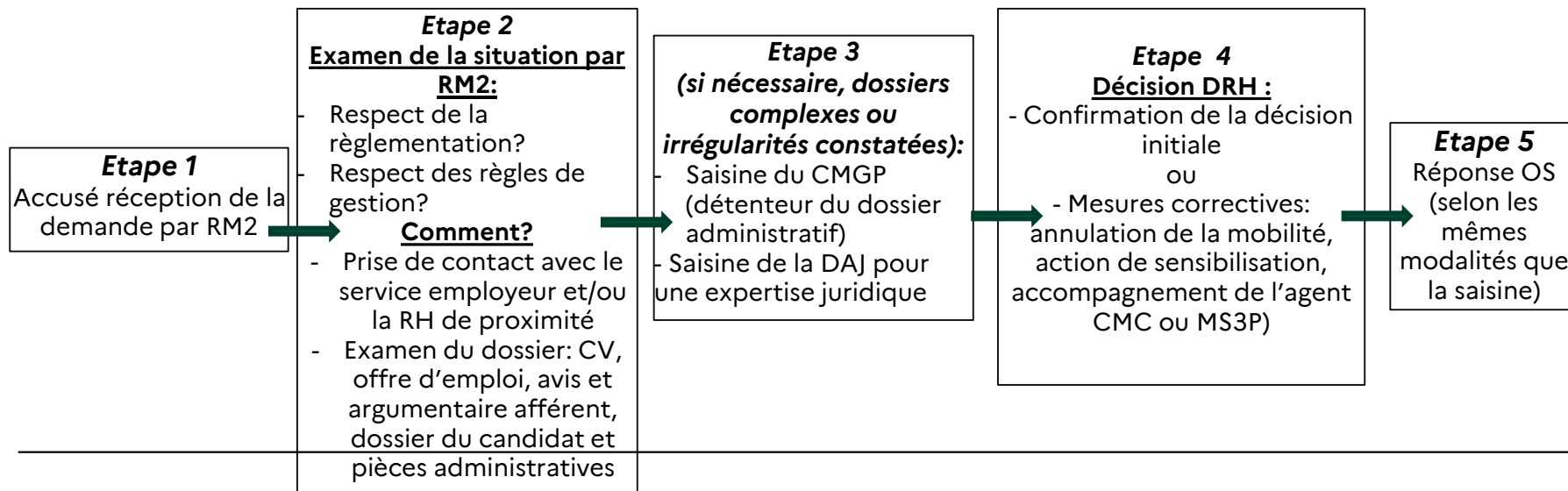
2/ Scénario proposé

1/ Point de bilan complémentaire

a) Procédure relative aux signalements des organisations syndicales :

Modalités de saisine: via la plateforme dédiée, par mail, par courrier

Processus détaillé:



1/ Point de bilan complémentaire

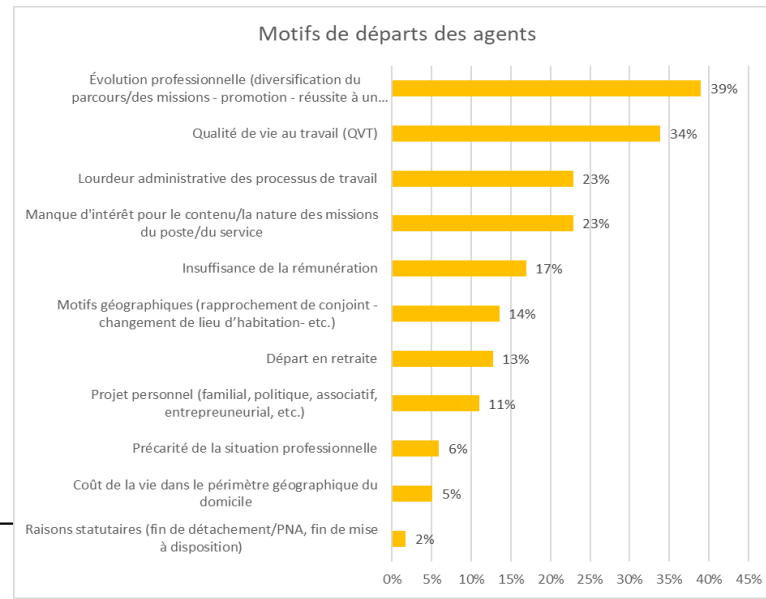
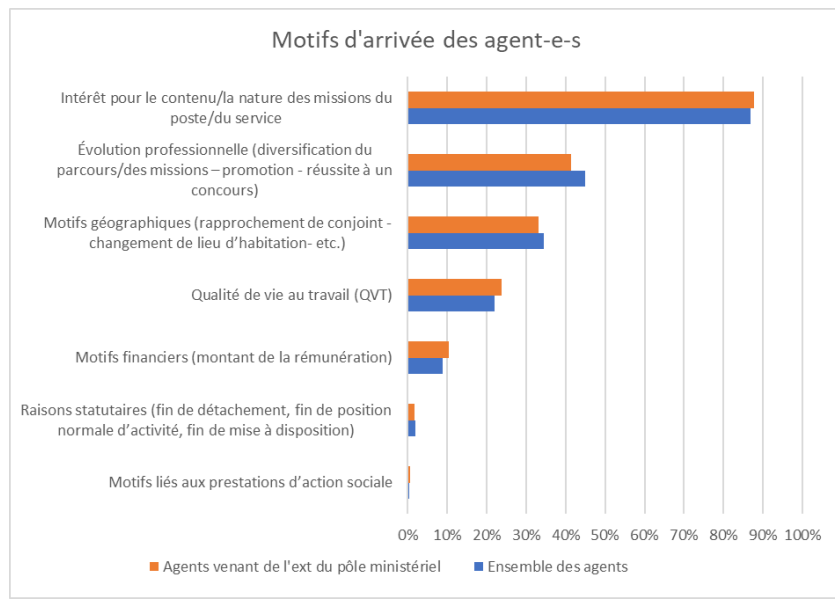
b) Parangonnage détaillé des cycles de mobilité au sein des opérateurs

Etablissements publics	Date de consultation	Parangonnage Etablissements publics sous tutelle (observations/ précisions)	Cycle/ FDL (préciser)	Processus postes à enjeux?	Pub. postes "SusVac"?	Accords tripartites
VNF	25/07/2025	Avant août 2025 : un cycle en mars et six campagnes "fil de l'eau ABC" + 1 FDL à enjeux toute l'année Depuis août 2025 : publication au fil de l'eau quotidien. Aucun poste SusVac n'est publié. Le cycle et les épisodes sont supprimés. Pas de poste à enjeux.	Publication quotidienne	NON	NON	NON
CEREMA	06/05/2025	Avant 2024 : 1 cycle + 4 épisodes du FDL ABC (pas de FDL à enjeux) Depuis 2024 : suppression du cycle et FDL sur 4 campagnes réduites à 3 campagnes en 2025 (pour réduire le nombre de recrutement : -50 EPT).	3 campagnes ABC	NON	NON	NON
Météo France	27/05/2025	6 cycles fil de l'eau (janvier, mars, avril, juin, septembre, novembre)	6 campagnes ABC	NON	NON	NON
IGN	28/04/2025	Application des LDG depuis 2022. Pas de publication entre mi-juillet et fin d'août ni entre mi-décembre et mi-janvier car période de dialogue de gestion. Existence d'une bourse interne via "La lettre d'actu RH". 1500 agents, peu de mobilité (8 postes/ tous les 15 jours), et très peu de mobilités régionales (gérées au cas par cas). La 1/2 des agents sont affectés à Saint-Mandé Constats de 2 typologies d'agents : ceux qui ne mutent pas, ceux qui partent et ne reviennent pas. Nombreux recrutements externes + contractuels (fautes de candidats internes) => nécessité d'une réflexion pour les parcours de carrière internes. La durée de vacances d'un poste est trop longue.	Publication tous les 15 jours	NON	NON	NON
OFB	30/04/2025	Appliquent les LDG depuis 2020, modifiées en 2023. 2500 agents OFB, en lien avec les parcs nationaux pour la mobilité. Quatre directions nationales : Vincennes, Montpellier, Brest et Paris. Tous les postes sont proposés en mobilité interne (existence d'une bourse interne) et certains postes ouverts aux recrutements externes. Pour les deux cycles : fin décembre pour prise de poste entre avril et juillet + publication avril mai pour affectation entre septembre et décembre. L'affectation finale est soumise à validation (pour vérifier le respect du PAE). Pas de ticket mobilité.	- Deux cycles réservés aux postes "de terrain" et DD en avril et décembre (puis FDL si non pourvus) - FDL quotidien pour tous les agents, DR et Centrale (après COMEX hebdo)	NON	NON	OUI

1/ Point de bilan complémentaire

c) Eléments qualitatifs sur les motifs de difficultés de pourvoi des postes et le déficit d'attractivité

En 2024, exploitation des résultats de 214 questionnaires « Pourquoi je pars ? » et 801 questionnaires « Pourquoi je viens ? » auprès des agents pour analyser les motifs d'attractivité ou de déficit d'attractivité:



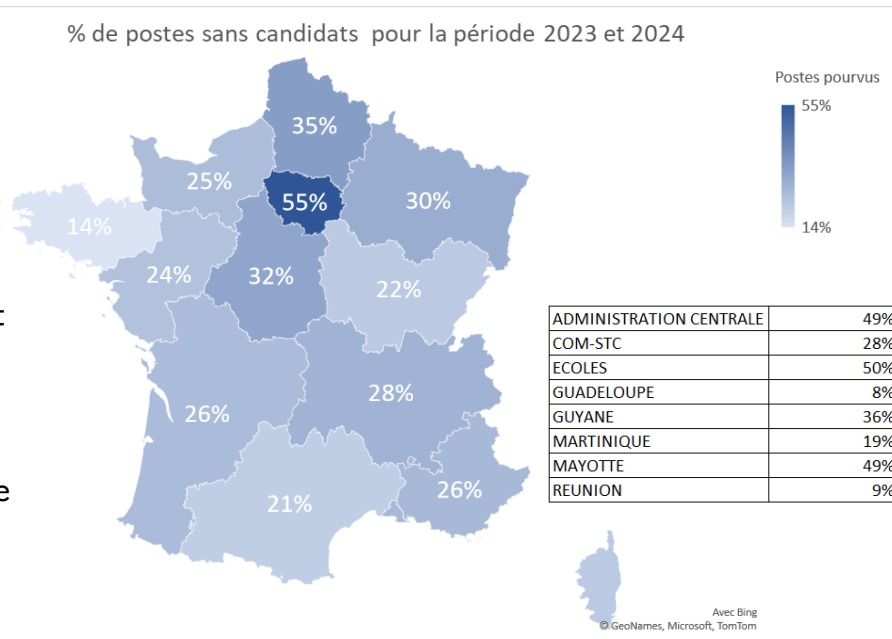
1/ Point de bilan complémentaire

Pourcentage de postes sans candidat par ZGE

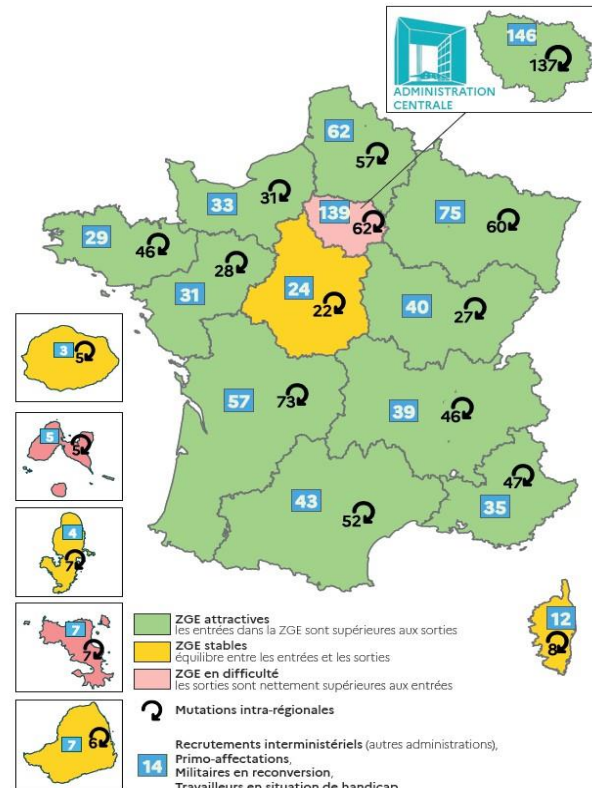
Points d'attention:

- Certains pourcentages peuvent paraître élevés mais ils sont à rapporter à un faible volume de postes

- Le chiffrage d'une ZGE peut cacher des disparités infra-ZGE



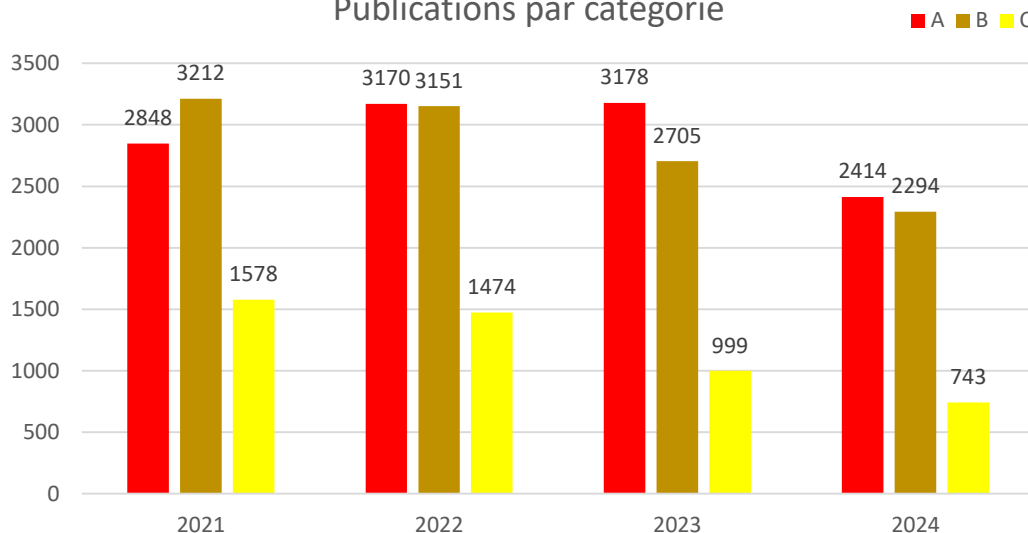
Mobilités 2024



1/ Point de bilan complémentaire

d) Précision sur la publication des postes : ajout au sein du bilan –en sus des postes publiés de 2021 à 2024 - de l'indication du plafond d'emploi pour chaque année

Publications par catégorie



Plafond d'emploi
(pour info)

NC car pas la même
unité de mesure (ETP)

33 483 ETP

34 123 ETP

34 329 ETP

1/ Point de bilan complémentaire

e) Précision par catégorie des statistiques sur le nombre de candidatures par poste (avec et sans prise en compte des postes avec zéro candidature)

Années	2023			2024		
Catégories	A	B	C	A	B	C
Publiés	3178	2705	999	2414	2294	743
nombre de candidatures	3847	3274	1117	3305	2808	1087
Postes sans candidatures	1162	987	402	719	801	175
Nombre de candidatures par poste	1,21	1,21	1,12	1,37	1,22	1,46
Nombre de candidatures par poste (sans postes sans candidature)	1,91	1,91	1,87	1,95	1,88	1,91

1/ Point de bilan complémentaire

f) Détail des mobilités internes/externes sur la période 2021-2024

	2021	2022	2023	2024
Internes	NC	2274	1668	1382
Externes y compris réintégration et hors contractuels	NC	321	1047	693
Contractuels <i>Source BDS</i>	355	507	752	995

1/ Point de bilan complémentaire

g) Précisions sur les priorités légales (PL)

➤ Part des avis favorables dans les candidatures, avec et sans PL

	2021	2022	2023	2024	TOTAL	% TOTAL	% TOTAL avec avis
Nombre total de PL& candidatures déclarées	915	910	779	624	3 228		
PL avis favorable	431	528	412	386	1 757	54,4%	64,4%
PL avis défavorable	255	282	251	185	973	30,1%	35,6%
PL sans avis (non rempli , car poste non vacant, poste refermé, etc)	229	100	116	53	498	15,4%	
Nombre total de candidatures sans PL	6 569	6 206	7 506	5 752	26 033		
sans PL avis favorable	3 638	4 544	5 239	3 986	17 407	66,9%	79,1%
sans PL avis défavorable	1 027	1 017	1 390	1 178	4 612	17,7%	20,9%
sans PL sans avis (non rempli , car poste non vacant, poste refermé, etc)	1 904	645	877	588	4 014	15,4%	

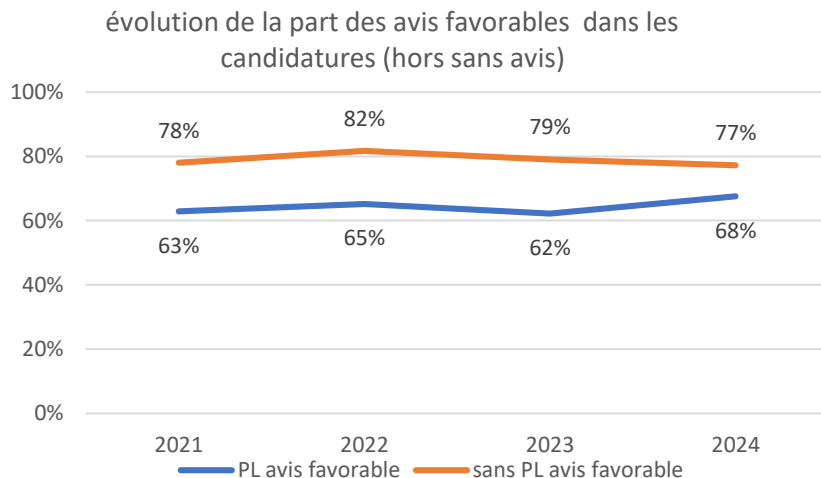
1/ Point de bilan complémentaire

g) Précisions sur les priorités légales (PL)

- Part des avis favorables dans les candidatures, avec et sans PL

La proportion de candidats avec avis favorable est supérieure pour les candidats qui ne font pas valoir de PL.

Toutefois, ce constat est à interpréter avec précaution car le nombre de candidats dont le profil est en inadéquation avec le poste est supérieur pour les candidats avec PL que sans PL (certains candidats pensent que leur priorité est absolue, indépendamment de leur capacité à exercer les missions attendues).

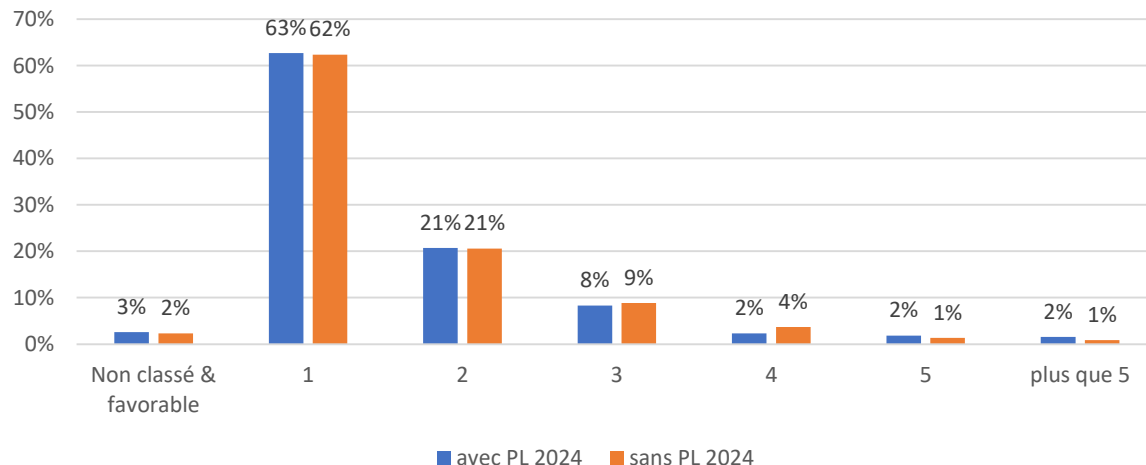


1/ Point de bilan complémentaire

g) Précisions sur les priorités légales :

NB : le classement des candidats est indépendant de la déclaration de la priorité légale. On constate que la déclaration ou non d'une priorité légale a peu d'impact sur le classement opéré par l'employeur.

Distribution du classement avec PL / sans PL pour 2024



1/ Point de bilan complémentaire

h) Précisions sur les suites données aux recours :

Pour les recours gracieux, donnée non disponible car en général, lorsque refus de l'administration, il y a recherche d'une solution alternative pour l'agent qui peut concrétiser sa mobilité sur un autre poste.

Pour les recours contentieux:

- 2024 : 1 recours sur un dossier mobilité favorable au MATTE et 1 recours contre l'OFB (relatif à des priorités légales) favorable au candidat.
 - 2023 : 1 recours sur un dossier mobilité favorable au candidat
 - 2022 : le jugement n'est pas rendu
-

2/ Scénario proposé

Objectif 1 : simplifier la procédure de mobilité pour une meilleure compréhension du processus

- Mise en place de **11 ou 12 cycles mensuels** (à voir pour une publication en juillet, correspondant à la C2 actuelle pour laquelle la publication des postes est très limitée (environ 100 postes versus entre 350 et 500 postes selon les cycles adjacents) : publication des postes et des résultats une fois par mois
- **Suppression du fil de l'eau à enjeux** au profit de cette modalité unique de publication
- **Fin des republications des postes non pourvus**

Objectif 2 : réduire la charge des gestionnaires et se conformer à la réglementation

- Ne publier que des **postes vacants** (ou « à vacance certaine », tel qu'un départ à la retraite)

Objectif 3 : renforcer ce qui fonctionne

- **Favoriser les mobilités à l'été** lorsqu'elles ont été validées entre avril et août si l'agent en fait la demande
 - Mettre à la disposition des OS **toute l'année la plateforme de signalement** (réponse apportée sous 8 jours si cela est possible)
 - Maintenir les **accords tripartites en cas de dérogation à la date par défaut (en veillant à ne pas avancer trop les dates et ne pas permettre les arrivées anticipées pour les externes).**
-

2/ Scénario proposé

Objectif 4 : veiller au respect des priorités légales

- **Privilégier les agents du ministère** en n'appliquant pas de priorité légale pour les agents externes (à l'instar de ce qui se pratique dans d'autres ministères)
- **Harmoniser la durée d'occupation de poste en outre-mer** pour bénéficier d'un examen particulier de sa demande de mutation (*III.3- D des LDG*) avec la durée d'occupation de poste pour bénéficier d'une priorité subsidiaire (Mayotte, Guyane, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon): passage de 4 à 3 ans.
- Lancer un chantier de réflexion pour une **meilleure prise en compte des rapports des assistants sociaux** à l'appui d'une demande de mobilité
- Réfléchir, lors des travaux de révision des LDG promotions (à venir), à une **priorité subsidiaire pour les concrétisations de promotion**

Objectif 5 : rendre plus transparent le suivi de la procédure de mobilité

- Communiquer davantage sur l'état d'instruction d'un dossier, sur les étapes et les délais de traitement d'une mobilité en **dématérialisant le processus de candidature**
-

Avantages estimés de ce scénario

- Amélioration de la lisibilité du processus de mobilité : un dispositif versus 3 dispositifs (cycle de printemps, fil de l'eau, et fil de l'eau à enjeux)
 - Avantage pour les agents et les employeurs : plus de lisibilité du dispositif de mobilité
 - Réduction de la charge des services :
 - ✓ de 67 cycles de publication des postes à 11 cycles
 - ✓ Lissage sur l'année de l'activité (plus de pics lié au cycle de printemps, C0, C1) : pour la diffusion des postes, le traitement des dossiers et la prise en charge par les gestionnaires
 - ✓ Recentrage sur les publications de postes vacants (fin de publication des postes susceptibles d'être vacants : environ 1500 postes non publiés) et réduction de l'instruction des postes susceptibles d'être vacants qui ne se libèrent pas (environ 800 postes par an, soit 10 % de l'activité)
 - Avantage pour les ZGE et le RPROG : meilleur pilotage des recrutements
-

Prochaines étapes :

- 3ème réunion de travail sur le scénario le 1^{er} décembre
 - Poursuite des consultations des acteurs de la chaîne (service employeurs, BRH de proximité, ZGE, gestionnaires, opérateurs)
-