



Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives à la mobilité -

Cosui du 7 AVRIL 2026

Participaient pour la CFDT : Jeannine Magrex, Robert Baylocq, Caroline Boudé, Eric Bouquet, Sandrine Lucas.

ZGE : des règles claires, mais pas toujours visibles

Les organisations syndicales (OS) ont exprimé leur préoccupation quant au manque de transparence des arbitrages opérés au niveau des zones de gestion des effectifs (ZGE). Elles demandent une meilleure objectivation des décisions, notamment via un suivi des flux entrants et sortants, ainsi que la suppression des pratiques assimilables à des « postes réservés » implicites. La dégradation du plafond d'emplois accentue les tensions et nuit à la lisibilité du système.

La DRH rappelle que les équilibres reposent sur un mécanisme de vases communicants : une baisse des sorties limite mécaniquement les entrées. Les flux non pilotables, (retours de détachements mis fin par d'autres ministères en schéma d'emploi négatif) impactent fortement les capacités de recrutement. Aucun engagement n'est pris quant à une publication détaillée par zone.

Des accords locaux mais pas de mobilité...

Les représentants du personnel demandent des clarifications sur les conditions dans lesquelles une ZGE peut bloquer une mobilité, ainsi que la mise en place d'outils de traçabilité et de recours pour les agents. La CFDT alerte sur le fait que plusieurs situations ont été signalées où des mobilités validées par les services de départ et d'arrivée ont été refusées au niveau ZGE.

La DRH indique que toutes les candidatures sont intégrées dans les statistiques (avis favorable ou défavorable). mais qu'aucun dispositif spécifique de traçage des « veto ZGE » n'est prévu. Elle rappelle que la ZGE doit respecter les enveloppes d'autorisation de recrutement interne et externe, et que ces contraintes s'imposent à elle indépendamment des avis locaux.

Priorités légales (rapprochement de conjoint, handicap, outre-mer, situations sociales : prioritaires... en théorie

La CFDT alerte l'administration sur des cas où des agents bénéficiant de priorités légales (rapprochement de conjoint, handicap, outre-mer, situations sociales) seraient écartés malgré leur adéquation au poste. Elles proposent la création d'une commission dédiée à l'examen de ces situations sensibles.

La DRH souligne que les avis défavorables concernant ces agents sont systématiquement relus et validés, avec possibilité de révision. Une analyse approfondie est prévue lors d'un prochain comité de suivi. La création d'une commission spécifique soutenue par la CFDT n'est pas retenue.

Candidatures : quand l'absence de réponse répond quand même

L'absence de réponse aux candidats non retenus est dénoncée ainsi que les republications de postes sans retour préalable. Le manque d'efficacité de la plateforme de signalement et la préférence d'un contact humain est signalé

La DRH reconnaît ces dysfonctionnements et rappelle l'obligation de réponse. Elle s'engage à sensibiliser les employeurs et à améliorer la plateforme, avec un objectif de réponse rapide lorsque les éléments sont disponibles.

Une expérimentation sur la gestion des mobilités... encore confidentielle

La CFDT constate un déficit de communication dans certains services (DDT, DDTM, établissements publics), notamment pour les agents sans accès à l'intranet, absence de communication tant de la part de la DRH que des SGCD. La CFDT indique avoir elle-même diffusée l'article intranet de la DRH pour pallier ce manque.

La DRH mentionne plusieurs outils de communication (intranet, webinaires, FAQ) et reconnaît les difficultés de diffusion. Elle s'engage à renforcer les relais et à améliorer l'accessibilité de l'information.

Régulation des recrutements en zones tendues

La CFDT propose d'expérimenter une régulation dans certaines zones en tension et de mieux articuler mobilité et formation en identifiant 2-3 zones pilotes présentant des déséquilibres entre levées de compteurs importantes et difficultés de recrutement interne. Elle propose d'adosser la mobilité à la formation pour permettre aux agents de s'ouvrir à des postes dans des métiers où ils n'ont pas encore toutes les compétences et ce, en s'appuyant sur les CVRH de proximité; refus du filtre « immédiatement opérationnel » systématiquement appliqué par certains employeurs. Est soulevée également la question des postes vacants sur lesquels on ne recrute pas faute de compétences disponibles, s'interdisant ainsi de former des agents.

La DRH indique que des analyses sont en cours sur les disparités territoriales et les métiers en tension, mais aucune mesure de régulation n'est arrêtée à ce stade. Le besoin de formation est reconnu sans dispositif concret. (postes sans candidature — 1 359 postes en 2025, dont 45 % en Île-de-France). La DRH souligne le paradoxe entre la volonté de favoriser la mobilité et la contrainte d'un schéma d'emploi négatif limitant les recrutements externes.

Promotions : une étape franchie, pas encore l'arrivée

Les organisations soulignent les difficultés rencontrées par les agents pour concrétiser leur promotion après réussite à un concours ou inscription sur liste d'aptitude. Éviter les injonctions contradictoires (agents orientés vers les concours par leurs chefs de service, puis bloqués dans la concrétisation) ; envisager une priorité dédiée dans les LDG mobilité.

La DRH met en avant des actions de suivi des lauréats et identifie plusieurs points d'articulation entre LDG mobilité et promotion, sans formalisation à ce stade.:

Durées de poste et situations sensibles

Les OS s'opposent à l'instauration de durées maximales de poste jugées coercitives et demandent un traitement individualisé des situations sensibles (souffrance au travail, reclassement, inaptitude).

La DRH confirme une approche au cas par cas et rappelle les dispositifs d'accompagnement existants. Une attention particulière est portée aux situations de reclassement via un nouveau dispositif de signalement.

En conclusion, nous pouvons noter que les échanges ont mis en évidence des attentes fortes en matière de transparence, de communication et d'accompagnement des parcours. La DRH reconnaît certaines difficultés mais privilégie, à ce stade, des ajustements des dispositifs existants plutôt que la mise en place de nouveaux outils structurants.

- - -

Pour mémoire :

Notre article du 10-12-25 : [Lignes Directrices de Gestion \(LDG\) Mobilités : Groupe de travail du 1er décembre 2025](#)

Notre article du 12-11-25 : [Lignes Directrices de Gestion \(LDG\) Mobilités : réunion de bilan du 03 novembre 2025](#)

Notre article du 22-09-25 : [Lignes Directrices de Gestion \(LDG\) Mobilités : réunion de bilan du 08 septembre 2025](#)

- - - - -