

2^{ème} COSUI

Expérimentation Mobilité

le 12 juin 2026

Après la première réunion du COSUI (07-04-26) relatif aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) Mobilités, où il avait été question d'une « expérimentation mobilité », une deuxième réunion de ce COSUI s'est tenue le 15 juin 2026.

Expérimentation mobilité : ce que nous retenons du 2e comité de suivi (12 juin 2026)

Etaient présents pour la CFDT ; Robert Bayloq, Caroline Boudé, Eric Bouquet.

L'administration a présenté de premiers éléments chiffrés (publications, postes sans candidats, résultats) et plusieurs sujets structurants ont été débattus : qualité du processus de décision, avis défavorables, priorités légales, durées minimales/maximales, information des agents et accompagnement.

Notre objectif : que cette expérimentation améliore réellement la mobilité, avec des règles compréhensibles, des décisions traçables et des agents accompagnés.

1) Des chiffres en hausse... mais qui ne suffisent pas à mesurer la "qualité" du dispositif

L'administration constate une augmentation des publications :

- Depuis le début de l'année (5 mois) : 2 552 offres publiées (3 534 avec republications).
- Sur juin : 959 postes publiés, dont 494 republications.
- Au total depuis le lancement : 3 117 postes publiés (4 493 avec republications).

Côté résultats, 1 683 mouvements ont été publiés depuis le début de l'année (en incluant des publications issues de cycles antérieurs). L'administration rappelle qu'il existe un décalage entre publication, candidatures, entretiens et résultats.

Ce que la CFDT demande

Les volumes ne disent pas tout. Nous demandons que l'approche quantitative soit complétée par une lecture qualitative :

- Comment se prennent les décisions ?

- Qui arbitre réellement ? (recruteur, employeur, ZGE, DRH...)
- Comment expliquer les situations où une mobilité peut être bloquée malgré des avis favorables côté départ et accueil ?

Nous demandons aussi des données plus lisibles sur :

- les métiers/missions en tension ;
- le détail des republications (pourquoi un poste est republié ?) ;
- la part des recrutements de contractuels dans les "résultats" (pour distinguer mobilité vs recrutement).

2) Postes sans candidats : un signal d'alerte, surtout en catégorie B

Les postes sans candidat sont particulièrement concentrés sur la catégorie B. L'administration indique mener une analyse par métier et par territoire, en lien avec les ZGE.

Position CFDT

Nous insistons : l'enjeu n'est pas seulement de constater les difficultés de recrutement, mais d'identifier objectivement les territoires, services et métiers en tension, puis de mettre en œuvre des réponses.

La CFDT demande de mobiliser davantage les CVRH et les acteurs de l'accompagnement (attractivité, formation, gestion prévisionnelle des compétences, appui aux parcours).

3) Questionnaire de satisfaction : la parole aux agents (jusqu'au 1er juillet)

Un questionnaire de satisfaction a été diffusé plus largement (y compris aux principaux établissements publics).

Date limite : 1er juillet 2026. Premiers résultats attendus au comité de suivi n°3.

Vigilance CFDT : ne pas oublier les agents "moins connectés"

Nous avons rappelé que l'information doit réellement atteindre tous les agents, y compris ceux qui ont moins accès aux outils numériques. Un effort de communication de proximité est indispensable (relais managérial, information terrain).

4) Avis défavorables et priorités légales : transparence et équité indispensables

Le comité a mis en évidence une hausse préoccupante : doublement des avis défavorables sur les candidatures "classiques" (hors priorités légales).

Et, y compris pour les priorités légales, la justification la plus fréquente reste : "inadéquation profil/poste".

Ce que la CFDT porte

- Une analyse plus fine des motivations : distingue-t-on savoir-faire, savoir-être, compétences manquantes pouvant être acquises (formation) ?
- Une application homogène des priorités légales entre services : aujourd'hui, les agents perçoivent des différences de pratiques.
- Une exigence de réponse systématique aux candidats et de traçabilité des décisions (y compris quand un poste est republié).

L'administration a rappelé que la notification des avis défavorables motivés aux agents est déjà obligatoire. **La CFDT** restera attentive à ce que cela soit effectivement appliqué partout.

5) Durées minimales / maximales : attention aux effets sur les agents

Rappel : l'arrêté "mini-maxi" (6 janvier 2023) prévoit :

- une durée minimale de 3 ans pour 18 types de postes (avec dérogations possibles) ;
- une durée maximale de 8 ans pour certains postes à enjeu / emplois de direction (effets pleinement mesurables surtout à partir de 2031).

La CFDT alerte sur la nécessité de cibler et justifier ces contraintes, et de ne jamais ignorer les situations humaines : mal-être, conditions de travail, contraintes géographiques, fins de carrière.

6) Plateforme de signalement : à conserver, et à faire connaître

Peu de signalements ont été enregistrés. Les organisations syndicales ont rappelé que cet outil est un canal formalisé et traçable. L'administration confirme son maintien.

Pour la CFDT, la suite doit être claire : plus de lisibilité, plus d'équité, plus d'accompagnement

L'expérimentation produit désormais des données. Il est temps de dépasser le seul constat statistique et d'améliorer concrètement :

- la gouvernance et la transparence des arbitrages,

- la traçabilité et le retour aux agents,
- l'égalité de traitement (notamment sur les priorités légales),
- l'accompagnement (CMC/CVRH, formation, appui aux parcours).

Nous continuerons à porter ces exigences dans les prochains comités de suivi et dans les discussions à venir sur l'évolution des LDG.

- - - - -