

Communiqué

GROUPE DE TRAVAIL LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES MOBILITÉ du 21 novembre 2025

Déclaration liminaire

Pour la CGT, les Services publics doivent être indépendants des pouvoirs politiques en place pour pouvoir exercer leurs missions en toute neutralité. Les règles régissant les agents et les salariés (promotion, mobilité) doivent être les mêmes pour tous et toutes et basées sur des critères liés à l'ancienneté et aux concours ou examens professionnels. Les objectifs assignés aux travailleurs des Services publics doivent être collectifs afin d'exclure la performance individuelle, qui n'a pas sa place.

L'évolution des Services publics va à contre courant de ce que nous prônons.

Les règles de gestion évoluent vers toujours plus d'individualisation des carrières où la performance individuelle prend le pas sur le collectif.

L'attribution des postes en cas de mobilité ou de promotion se fait de plus en plus « au choix » c'est-à-dire selon le profil et les compte-rendus d'entretien professionnel basés eux-mêmes sur les résultats des années précédentes.

La Fédération revendique l'abrogation de tous les systèmes de rémunération au « mérite », c'est-à-dire à la tête du client, et la garantie qu'au bout d'une carrière professionnelle, chaque travailleur obtienne au minimum le doublement de son salaire d'embauche "à valeur monétaire constante" et hors action de formation qualifiante et de promotion particulière.

Nous revendiquons la mise en place de règles de mobilité et de promotions basées sur l'ancienneté et la situation individuelle de l'agentE (pour la mobilité) et non sur le mérite.

Compte-rendu

Le ministère nous a enfin présenté un bilan digne de ce nom, avec des données issues du rapport social unique. Le ministère assume sa volonté de prendre en compte le mérite individuel, et l'absence de tableau de mobilité dans les LDG ministérielles, car celles-ci recouvrent à la fois les directions à réseau et l'administration centrale où ce tableau n'a jamais existé.

La **CGT Finances** est opposée aux postes au choix et demande un bilan différencié des priorités mises en œuvre entre les tableaux de mouvements et le mouvement au fil de l'eau.

La **CGT Finances** trouve scandaleux la vision du ministère résumée dans les documents proposés (nous soulignons) :

L'absence de mobilité sur une longue période constitue un véritable enjeu RH, dans la mesure où elle peut être **le révélateur d'une perte de motivation des agents ou de décalage avec les évolutions des métiers.**

Cette vision méprisante des collègues est révélatrice et se traduit par une pression à la mobilité mise sur les agentEs qui, à minima, pose question.

Pour l'administration il est clair qu'on ne peut pas être épanoui sur un poste.

De toute façon, les réorganisations incessantes forcent à la mobilité ce qui entraîne une baisse du nombre d'agents qui ne bougent pas.

Le ministère nous explique que la mobilité fonctionnelle ou géographique est une question de qualité de service public.

Pour la **CGT Finances** au contraire, un agent depuis longtemps dans un service est un référent.

Nous avons proposé des amendements aux LDG pour garantir le caractère facultatif de l'entretien « mobilité » proposé après 5 ans sur un poste.

Pour la **CGT Finances**, un passage du bilan est à souligner :

La part des mobilités géographiques des seniors [50 ans et plus] apparaît moins importante et diminue légèrement en 2023 et 2024. Cette tendance est visible dans toutes les catégories, sauf chez les agents de catégories A+ où les taux de mobilité restent très élevés, ce qui s'explique par la spécificité des parcours de carrière de ces agents.

Pour la **CGT Finances** on voit toute la contradiction de ces LDG ministérielles qui poussent les agents à la mobilité en les culpabilisant, tout en les enfermant dans une logique « métier » dont ils ont, et auront de plus en plus de mal à sortir à cause des postes à profil. Pourquoi un responsable recruterait un collègue sans expérience sur la mission, ce qui veut dire la mise en place d'une formation alors même que au bout de cinq il sera incité à partir ?

Le ministère reconnaît qu'il s'agit d'un point de vigilance, que le réflexe du recruteur de choisir quelqu'un qui a déjà la compétence est réel. Face à cela le ministère propose des formations au recrutement, pour expliquer qu'on ne recrute pas une compétence mais un potentiel. Il ne nie pas le phénomène de « filialisation » mais pour lui ce n'est pas une fatalité.

Pour la **CGT Finances** la solution est de ne plus passer par un processus de « recrutement » à chaque mobilité fonctionnelle ou géographique (sauf exception justifiée).

La multiplication des procédures de « recrutements internes » pose aussi un problème pour la lutte contre les discriminations, quand la seule voix qui compte c'est celle du recruteur, les critères ne servent à rien.

Enfin, la « médiation RH » mise en place de manière expérimentale est un échec total reconnu par le ministère qui a décidé d'y mettre fin.

La **CGT Finances** renouvelle sa demande de mise en place de commissions administratives paritaires permettant une défense individuelle et collective des agents en transparence.