



InFO Mobilité 2026

La date limite de candidature pour le cycle de mobilité 2026-04 était fixée au 22 janvier 2026. Devant l'opacité des décisions prises depuis plusieurs années, le SNAPE FO vous informe de ce que disent les textes qui régissent la mobilité à l'OFB.

[L'arrêté ministériel du 6 janvier 2023](#) fixant les types d'emploi soumis à une durée minimale ou maximale d'occupation au sein des services du MTECT soumet les inspecteurs de l'environnement à une durée minimale en poste de 3 ans (article 1 et annexe 1). L'article 3 précise **qu'il peut être dérogé à la règle pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent**. Il précise enfin en annexe que les agents qui n'ont pas besoin d'une formation lourde ou qualifiante à leur arrivée sur un de ces postes en raison de compétences déjà détenues, ne sont pas soumis à la durée minimale. C'est par exemple le cas des contractuels qui ont déjà été formés en tant que contractuels et qui obtiennent un poste par la voie du concours.

Les lignes directrices de gestion d'établissement :

La durée effective sur le poste fait partie de la recevabilité administrative des candidatures mais « **dans tous les cas, la situation personnelle ou familiale de l'agent est étudiée avec attention et peut être prise en considération dans le cas où l'agent sollicite une dérogation à la règle de la durée minimale** ».

Il est écrit que « les candidats internes doivent systématiquement être reçus en entretien » et que « seule une inadéquation manifeste avec le profil recherché peut justifier de ne pas recevoir un candidat interne en entretien ».

Le paragraphe avis et classement des services traite principalement des services d'accueil. En effet, il précise que le service recruteur doit rédiger un PV d'entretien selon différents critères (compétences aptitudes, expérience, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues). La recevabilité administrative (dont la durée dans le poste actuel) peut être un motif d'avis défavorable : cela ne veut pas dire qu'il doit être défavorable !

Les rapprochements de conjoint sont considérés comme des « priorités légales » et les candidatures sont prioritaires si elles ont reçu un avis favorable du service d'origine et d'accueil. **Lorsqu'un agent fait valoir une priorité légale mais qu'il obtient un avis défavorable du service recruteur, celui-ci doit lui faire un retour écrit en motivant son rejet avant la publication des résultats**. Il est bien spécifié que « **cela doit être exceptionnel et justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste. Il doit être motivé avec soin.** »

D'autres situations sont à prendre en compte par l'administration comme les situations de proche aidant ou des difficultés familiales ou de santé.



Des modalités d'échange avec les organisations syndicales sont prévues et l'établissement doit « **présenter un bilan annuel des LDG**, sur la base des décisions individuelles et comprenant des indicateurs qui concernent la durée de vacance des postes, l'origine des recrutements et l'égalité professionnelle ». L'administration précise également l'acceptation ou non des demandes de mobilité dans les cas de priorités légales et des éléments de synthèse chiffrés sur les recours.

En définitive, il existe quelques contradictions dans les LDG. C'est notamment le cas entre la recevabilité administrative et la motivation des avis défavorables pour les rapprochements de conjoint. Rien ne précise quel critère prévaut.

Une dernière phrase précise que lorsque l'avis du service d'origine est défavorable, la direction peut quand même tenir compte de la situation particulière de l'agent. Là non plus, rien ne précise que l'avis défavorable oblige ni l'administration, ni l'agent !

Il est bien contreproductif de tenir fermement des positions de principe alors que les cas dérogatoires sont prévus par les textes, que les durées concernées sont bien faibles par rapport aux services ou à la capacité des agents à s'épanouir au travail lorsque leur vie personnelle et familiale sont respectées.

Dans tous les cas, les voltefaces des DR qui reviennent sur leurs avis favorables initiaux, sur ordre de la direction, parfois sur les mêmes PM104, pourraient ne pas laisser de marbre les tribunaux administratifs...

Pour suivre notre actualité : www.fo-ofb.fr