



Compte-rendu CGT du comité de suivi non-titulaires du 10 mai 2012

Le comité de suivi était présidé par le Directeur de la DGAFP, Jean-François Verdier, vu l'impossibilité pour le directeur de cabinet de l'ex-ministre de la Fonction publique, Vincent Soetemont, de le présider après l'élection du 6 mai et avant les nouvelles nominations.

Le 17 avril le comité de suivi a examiné les projets de décret des fonctions publiques territoriales et hospitalières et certaines questions qui ont de nouveau été abordées le 10 mai.

Le décret pour l'Etat a été discuté lors du comité de suivi du 8 mars 2012. C'est le texte originel du gouvernement qui a été adopté lors des séances du Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat qui ont été boycottées, suite aux multiples provocations de l'ex-ministre Sauvadet.

Le décret no 2012-624 pour l'Etat, signé le 3 mai, a été publié le 4 mai.

L'essentiel du comité du 10 mai a été consacré à la circulaire d'application du décret Etat.

La publication du décret interministériel permet aux ministères de prendre un décret ministériel, qui liste les corps ouverts aux recrutements de non-titulaires. Le calendrier initialement prévu pour le passage de chaque décret en CT Ministériel est juin.

Les décrets pour la territoriale et l'hospitalière listent, eux, directement l'ensemble des corps concernés.

La circulaire précise le contenu de la loi sur l'application du plan de titularisation dans l'ensemble de la Fonction publique d'Etat (quelle administration, quels corps, quel reclassement et quel stage,...), détermine la marche à suivre au sein de chaque ministère, et précise la forme de la cédésation automatique au 13 mars 2012. Les annexes précisent les critères d'ancienneté dans chaque situation (annexe 1), les actes juridiques à prendre dans chaque ministère pour les recrutements réservés, (annexe 2), l'organisation des recrutements pour les corps interministériels ou pluri-ministériels (annexe 3), le décret ministériel type (annexe 4).

1) Précisions sur la titularisation dans la Fonction publique d'Etat

a) Un ou plusieurs corps de titularisation pour chaque agent ?

Un premier désaccord avec la DGAFP est son interprétation de la loi comme ne définissant que la catégorie d'accès à l'emploi titulaire (A, B ou C) et non le corps précis.

C'est à l'agent de déterminer lui-même le corps auquel il souhaite se présenter, parmi ceux pour lesquels un recrutement est ouvert dans son ministère de rattachement. Par contre il ne pourra passer qu'un seul concours par an.

La CGT est opposée à cette interprétation. Sous une apparence libérale, cette proposition est cohérente avec la réintroduction par la Fonction publique et les ministères d'une sélection des candidats à la titularisation.

Pour la CGT, les employeurs publics doivent ouvrir autant de recrutements qu'il y a d'ayant-droits titularisables. Seule est légitime une vérification de la capacité à exercer des fonctions que les agents exercent déjà depuis plusieurs années.

La seule démarche cohérente consiste à recenser avec les ministères les ayant-droits, à partir de listes nominatives, à déterminer pour chaque corps le nombre de postes à ouvrir, à organiser dans les 4 années du plan le même nombre de recrutement qu'il y a d'éligibles recensés et souhaitant être titularisés. A cette condition, il n'y aura pas de sélectivité, que l'épreuve soit un examen professionnel ou un concours réservé.

Ainsi la Fonction publique territoriale n'organisera que des examens professionnels, à chaque agent correspondant un seul cadre d'emploi.

La présente circulaire (II 3, page 9) précise que le nombre de sessions et le nombre de postes ouverts, définis par arrêtés ministériels, doivent tenir compte du nombre d'agents éligibles. Reprenant une formulation de l'accord du 31 mars, la loi (article 7) précise que ce sont les corps qui sont déterminés en fonction des besoins des services et de la GEPEC, (et non le nombre de postes, contrairement à ce qu'une interprétation trop rapide peut laisser croire).

L'introduction d'une sélectivité dans le mode de recrutement permettrait aux administrations de ne plus tenir compte du nombre total d'agents éligibles, en créant une catégorie d'agents titularisables qui auront échoué aux épreuves de sélection.

Or les conditions permettant aux ministères d'introduire cette sélectivité sont peu à peu introduites par la Fonction publique.

C'est pourquoi la CGT a contesté la formulation du décret Etat (article 7 III) : « *Les jurys établissent, **par ordre de mérite**, la liste des candidats déclarés aptes.* ».

De même la CGT considère comme un recul par rapport au point d'arrivée des négociations le fait de ne prévoir que des concours réservés pour les corps interministériels ou pluri-ministériels de catégorie A, alors que le préambule de la circulaire elle-même précise que la voie de l'examen professionnel est privilégiée.

L'annexe 3 de la circulaire prévoit aussi pour les corps communs de catégorie B la possibilité de mettre en place une épreuve d'admissibilité dans le cadre de l'examen professionnel (!!!). L'ensemble des organisations syndicales a demandé le retrait de cette dernière disposition.

Etablir le principe du choix entre plusieurs corps, c'est introduire ipso facto le principe d'une sélection des meilleurs candidats, comme pour un concours externe.

Dans certains ministères la question se posera sans doute peu, mais dans d'autres, et en particulier dans les ministères où coexistent corps administratifs et corps techniques, cette situation pourrait être fréquente.

Faire ainsi, c'est permettre que jouent à plein les réflexes, au sein de certains corps, considérant que s'ouvrir sans sélectivité revient à dévaloriser le corps, et à mettre des obstacles supplémentaires à la satisfaction des revendications de revalorisation statutaire (par exemple passage de B en A, ou de A en A+,...). Alors que si on détermine simplement le nombre d'agents éligibles pour chaque corps, tous les corps doivent ouvrir leurs recrutements de la même façon, sans autre forme de procès.

De plus que deviendront les agents qui auront échoué aux épreuves de sélection, sans pouvoir accéder à aucun emploi titulaire ?

Sans exclure qu'au sein de certains ministères deux corps exercent des missions difficiles à différencier, la CGT considère que le principe général soit être celui d'un corps d'accès à l'emploi titulaire pour chaque agent, et préconise qu'on reprenne la disposition de commissions de recours, pour pouvoir contester le fléchage individuel, comme dans les plans de titularisation précédents. Cette disposition est d'ailleurs mise en oeuvre par l'Aviation Civile.

La CFDT Fonction publique considère que la loi propose aux agents contractuels la titularisation sans l'imposer, et que le choix du corps au sein d'une catégorie fait partie de ce choix laissé à l'agent.

La CGT n'estime pas que l'enjeu soit celui d'une alternative entre choix individuel et contrainte collective, et considère que les enjeux sont de mise en œuvre pragmatique et concrète de l'accord.

b) L'administration d'emploi et de recrutement

La loi précisée par le décret établit 2 dates qui déterminent l'administration d'emploi donc de recrutement :

- le 31 mars 2011 pour les agents en CDD ayant 4 ans d'ancienneté
- le 31 mars 2011 pour les agents en CDI à cette date
- le 13 mars 2012 pour les agents cédés automatiquement à cette date (6 ans d'ancienneté), quelle que soit leur situation au 31 mars 2011

Pour les agents cédés du 1^{er} avril 2011 au 12 mars 2012, ils sont considérés comme relevant de la situation des agents en CDD au 31 mars 2011, pour la détermination de leur administration d'emploi et de recrutement.

c) La catégorie de recrutement

C'est la catégorie d'emploi la plus élevée, pendant le temps le plus long, dans les 4 années que choisit l'agent dans son ancienneté totale : 2 ans et demi en A et 1 an et demi en B sur 4 ans font qu'on passe le concours de A et non de B.

Dans ce cadre, la CGT demande qu'on précise plus clairement dans la circulaire que la condition des 4 années est glissante, puisque l'ancienneté est déterminée à la date de clôture des inscriptions au concours. Ce caractère glissant du calcul de l'ancienneté peut permettre à un agent d'accéder à un concours de catégorie supérieure.

d) Corps des ministères ayant un secrétariat général commun

Pour les ministères ayant un secrétariat général commun (dans l'ancienne configuration : Finances/Budget, Travail/Santé, Education nationale/Enseignement supérieur), ces secrétariats généraux gèrent en outre des corps communs à ces ministères, la circulaire considère que passer d'un ministère à un autre ministère est un changement d'employeur, qui fait donc perdre les droits à titularisation et cédés.

Cette rupture dans l'ancienneté est neutralisée quand l'agent était en poste au moment de la séparation des ministères, ou pour une mobilité dans un service sous tutelle multiple (les secrétariats généraux eux-mêmes,...).

Pour la CGT cela ne correspond pas à la façon dont des administrations qui gèrent des corps exerçant leurs fonctions dans plusieurs ministères organisent les mobilités. Pour elles l'espace d'affectation est beaucoup plus unifié. De plus les corps de titularisation sont eux-mêmes communs et ont vocation à exercer leurs fonctions dans deux ministères (au moins...).

C'est pourquoi la CGT demande que, dans ce cas, on considère que les ministères gérés par des secrétariats généraux communs soient considérés comme employeurs uniques, et non pas comme des employeurs différents.

Le nouveau découpage (Finances/Industrie, Ecologie/Logement,...) du 16 mai des ministères ne fait que compliquer les choses. Une affectation dans une direction, relevant dorénavant d'un autre ministère, risque de faire perdre à des agents n'en ayant aucune conscience leurs droits à

titularisation, pour les agents ayant aujourd'hui entre 3 et 4 ans d'ancienneté (2 ans au 31 mars 2012), ou les droits à cédésation pour les agents ayant déjà plus de 4 ans d'ancienneté.

e) Conditions de stage

Le décret Etat précise que, même quand le recrutement est organisé par examen pro, les conditions de stage et de sanction de stage sont celles prévues par le statut particulier du corps pour le concours interne. Toutefois les décrets ministériels peuvent prévoir des adaptations à ces dispositions. En effet certains corps ont des conditions de stage longues (plus d'un an) et des conditions de scolarité obligatoire (jusqu'à 3 ans, dans une seule école en région, pour des catégories A ou B). Imposer l'entièreté de ces conditions à des agents exerçant les fonctions depuis de longues années, et recrutés pour leur capacité à les exercer, reviendrait à leur interdire de fait la titularisation.

La circulaire restreint inutilement la possibilité d'adapter le stage, en affirmant l'impossibilité de déroger aux statuts particuliers.

Cette disposition est opérationnelle pour les attachés, pour lesquels ce sont les dispositions des concours complémentaires qui sont retenues, qui dispensent d'un an de scolarité dans un IRA.

Mais dans l'impossibilité de savoir si chaque statut particulier permet une telle adaptation, la CGT demande que l'impossibilité de déroger aux statuts particuliers soit levée. Un stage pour la titularisation d'un contractuel dans le cadre de ce dispositif spécifique ne doit pas pour la CGT dépasser un an, et doit rapprocher les obligations de formation de celles qui sont, en général, demandées pour la réussite à un examen professionnel.

De plus, que deviendront les agents ayant échoué à leur stage ? Aucune garantie formelle n'est donnée par la circulaire.

Là encore c'est la possibilité d'une interprétation trop restrictive et sélective par les ministères qui est permise par la circulaire Etat de la Fonction publique.

2) La marche à suivre au sein de chaque ministère

a) La liste des corps ouverts au recrutement

La CGT conteste qu'aucune mesure ne soit envisagée au niveau de la DGAFP concernant les corps dont le recrutement serait exclu par les ministères.

Par exemple l'enseignement supérieur exclut tout recrutement dans le cadre du plan de titularisation dans des corps qu'il considère comme de cadres supérieurs (enseignants-chercheurs, chercheurs, conservateurs des bibliothèques, professeurs agrégés, ingénieurs de recherche). Il n'envisage que des recrutements dans le cadre des concours classiques, car les contractuels en situation de précarité sont déjà le vivier de ces concours. On ne saurait être plus explicite sur la volonté de ne rien changer à un fonctionnement qui a érigé la précarité en système, ce qui est en complète contradiction avec le protocole du 31 mars 2011.

Pour la CGT la DGAFP ne peut se contenter de se réfugier derrière l'autonomie laissée aux ministères dans une telle situation, et doit se donner les moyens de s'assurer de l'application réelle du protocole et de la loi par les employeurs publics.

Concernant les corps régis par des dispositions statutaires communes à plusieurs ministères, l'arrêté précisant les modalités de recrutement au sein du corps sera élaboré directement par la Fonction publique. Cet arrêté sera signé par le ministre de la Fonction publique et contresigné par les ministères concernés. Au sein de chaque ministère, les décrets ministériels ouvriront le recrutement au sein des corps, et un arrêté ministériel fixera le nombre de postes ouverts.

Pourquoi cette disposition ?

Elle permet par exemple de s'assurer que l'ensemble des attachés seront recrutés selon les mêmes dispositions dans tous les ministères et établissements publics.

Les corps communs sont les corps à statut interministériel (attachés, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints et techniciens de laboratoire, infirmiers et assistants sociaux,...), les corps interministériels uniques (futurs corps des attachés, assistants sociaux, infirmiers, ...), les corps dits « pluri-ministériels » (chargés d'études documentaires gérés par l'Ecologie,...) dont le nombre augmentera rapidement. Chaque syndicat devra faire le point sur ces corps pluri-ministériels avec son ministère.

Pour ces corps, la DGAFP a décidé que la catégorie A serait recrutée par concours spécifiques, et les catégories B et C par examen professionnel. Les ministères sont invités à faire de même pour leurs corps ministériels propres. Les ministères ont cependant la possibilité de décider de recruter les corps ministériels de catégorie A par examen professionnel, s'ils le souhaitent.

La CGT considère que cette disposition est en recul par rapport au point d'aboutissement de la négociation, et par rapport à l'affirmation dans le préambule de la circulaire que la voie de l'examen professionnel est privilégiée.

D'ailleurs la Fonction publique territoriale n'envisage aucun concours spécifique.

Concernant les situations où n'existent pas de corps de titularisation possibles, la CGT considère qu'il est de la responsabilité de la DGAFP d'initier un travail spécifique, dans le respect des prérogatives ministérielles.

Cette question se pose par exemple pour les médecins de prévention, pour lesquels existe un cadre d'emploi dans la Fonction publique territoriale, mais pas de corps dans l'Etat. Sans préjuger de son point d'aboutissement, la réflexion doit être organisée par la DGAFP.

Concernant les ministères ne disposant pas de support statutaires pour certaines fonctions, comme les fonctions d'informaticiens à la Culture et à la Justice, voire à l'Agriculture, la DGAFP doit là aussi jouer un rôle de réflexion et de coordination.

Les ministères ont aussi la possibilité d'ouvrir le recrutement de leurs corps aux agents d'autres ministères, qui exercent des fonctions ne pouvant relever de leur ministère d'emploi. C'est par exemple le cas pour certains emplois de statisticiens, qui sont présents dans tous les ministères, alors que seul les corps de l'INSEE ont cette fonction spécifique. Pour ces situations, la décision ne doit pas relever d'un seul ministère, mais d'une réflexion d'ensemble organisée par la DGAFP. C'est pourquoi la CGT demande que le travail spécifique sur les corps d'accueil à la titularisation soit organisé par la DGAFP, en concertation avec les organisations syndicales, pour l'ensemble de ces situations, qui ont une dimension inter ou pluri ministérielles.

b) La situation des agents échouant aux épreuves ou n'ayant pas de corps d'accueil

Certains agents en CDD ne seront pas titularisés, dans le cadre du dispositif spécifique prévu par la loi, alors qu'ils sont éligibles à la titularisation, du fait de l'introduction de critères de sélection qui ne correspondent pas à l'accord du 31 mars 2011, ou du fait de l'absence de corps d'accueil pour la titularisation pour certaines fonctions.

Rien ne contraint aujourd'hui les ministères à renouveler le CDD de ces agents, jusqu'à ce qu'ils puissent disposer d'un CDI après 6 ans d'ancienneté.

De même, les agents ayant 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2012, soit plus de 5 ans d'ancienneté aujourd'hui, n'ont pas la garantie de voir leur contrat renouvelé jusqu'à leurs 6 ans et à l'obtention d'un CDI. Ils sont pourtant titularisables, et le resteront même si leur CDD n'était pas renouvelé.

Il en est de même pour les agents ayant 2 ans d'ancienneté au 31 mars 2011, soit plus de 3 ans d'ancienneté aujourd'hui, qui atteindront les 4 ans d'ancienneté requis début 2013, au moment où pour l'essentiel vont s'ouvrir les premiers recrutements. Rien ne leur garantit le renouvellement de leur contrat, et la possibilité de parfaire la condition de 4 ans d'ancienneté leur permettant d'être éligible à la titularisation.

Pourtant la circulaire Fonction publique du 21 novembre sur la mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011 stipulait clairement que : « *Toute décision de non renouvellement d'un contrat fondée sur la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier des dispositifs d'accès à l'emploi titulaire et au CDI serait d'une part entachée de détournement de pouvoir et d'autre part contraire aux orientations du protocole.* ».

La présente circulaire explicitant le décret d'application de la loi pour l'Etat n'en tire pourtant aucune conséquence, et ne précise rien, ce qui laisse toute latitude aux ministères.

La CGT demande qu'il soit explicité que les agents en CDD titularisables ayant échoué aux épreuves ou ne disposant pas de corps de titularisation sont maintenus dans leur emploi.

De même, il doit être manifeste dans la circulaire que mettre fin au contrat d'un agent en CDD titularisable contrevient à l'esprit du protocole, qui vise à la résorption de l'emploi précaire, et non pas à permettre aux employeurs publics de pouvoir limiter le nombre d'agents bénéficiaires du plan de titularisation.

c) Les listes nominatives et l'organisation de la concertation avec les organisations syndicales

La circulaire ne dit rien de la forme que pourrait prendre la concertation avec les organisations syndicales, en dehors de la nécessité pour les ministères de consulter leur comité technique pour leur présenter le décret ministériel ouvrant les corps au recrutement, sur la base d'un état des lieux des personnels éligibles.

La DGAFP a certainement la volonté de ne pas imposer une formule homogène de concertation (comité de suivi ou autre...), dans chaque ministère ou établissement public, ce que la CGT ne conteste pas.

Dans la réalité, la concertation avec les organisations syndicales prend les formes les plus variables, y compris jusqu'à quasiment aucune concertation, en attendant le passage du décret en comité technique. Cette situation n'est pas acceptable pour la CGT, et la DGAFP doit réaffirmer, dans la circulaire et directement auprès de l'ensemble des employeurs publics, la nécessité d'organiser à tous niveaux la concertation avec les organisations syndicales, avant et après le passage des décrets en comité technique.

Concernant l'établissement de listes nominatives d'agents éligibles, la DGAFP l'exclut pour les l'état des lieux communiqué aux comités techniques.

La CGT ne conteste pas que les comités techniques n'abordent que des problématiques collectives, sur ce sujet comme sur tous les autres.

Par contre pour la CGT l'état des lieux des agents éligibles ne peut utilement être fait, en concertation avec les organisations syndicales, qu'à partir de listes nominatives des agents, en fonction au 31 mars 2011 et au 13 mars 2012.

En effet, de nombreux agents ont déjà vu leur CDD non renouvelé, alors qu'ils sont éligibles à la titularisation, ayant 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2011.

D'autre part, la CGT a eu des remontées sur le fait que certains employeurs envisageaient, de façon parfaitement illégale, de ne pas renouveler le CDD d'agents qui sont légalement en CDI depuis le 13 mars 2012, mais à qui aucun avenant n'a été transmis.

Ces deux situations exigent qu'un examen précis de la situation des agents puisse être fait, donc que des listes nominatives soient élaborées.

La CFDT Fonction publique, soucieuse du respect des libertés individuelles, ce qui l'honore, est plus sceptique sur l'utilisation de ces listes, et est soucieuse du respect des directives de la Halde et de la jurisprudence des tribunaux administratifs.

La CGT propose que la circulaire rappelle quels renseignements personnels ne doivent pas figurer sur les listes individuelles qui seraient utilisées dans les concertations, ce qui offrirait cette possibilité aux employeurs publics dans une réelle sécurité juridique, possibilité que certains d'entre eux ont déjà mise en œuvre.

3) La cédésation automatique au 13 mars 2012

a) la date de la cédésation : le 13 mars

La CGT demande que la circulaire rappelle de façon claire et explicite que **les agents ayant 6 ans d'ancienneté sont en CDI depuis le 13 mars 2012**, la cédésation étant automatique du fait de la loi, et d'application directe, c'est-à-dire sans avoir besoin d'attendre la publication d'un décret d'application.

Le contrat est transformé sans être modifié, c'est-à-dire que l'avenant ultérieurement apporté au contrat porte sur le caractère indéterminé du contrat et non sur les autres clauses.

L'avenant régularise la situation mais ne la crée pas, c'est l'application directe de la loi qui en est l'origine, c'est la loi qui fait que les contrats sont indéterminés depuis le 13 mars, que l'employeur n'ait rien fait ou qu'il ait pris les dispositions pour en prévenir les agents. Pour les agents de plus de 55 ans l'ancienneté requise est d'ailleurs de trois ans et non de six.

Comme nous l'avons rappelé plus haut, mettre fin au contrat d'un agent en CDD cédéé automatiquement au 13 mars est tout simplement illégal, sauf à le licencier en bonne et due forme.

Un nouveau contrat à durée indéterminée, prenant effet au 13 mars 2012, modifiant d'autres clauses du contrat que la durée, ne pourra être proposé que pour les agents recrutés pour un besoin temporaire, à la condition qu'un contrat indéterminé exige un changement de fonction, ce qui ne concerne pas la majorité de ces agents.

b) Le calcul de l'ancienneté

L'ancienneté pour la cédésation est calculée de date à date, sans aucune prise en compte de la quotité de travail (6 ans à 25 % = 6 ans et non pas 1an et demi). On ne calcule pas en ETP (équivalent temps plein) puisqu'en dessous de 70% dans l'Etat et 50% dans l'hospitalière et la territoriale il n'y a pas de titularisation possible, mais une garantie sur le caractère indéterminé du contrat.

Par contre ce mode de calcul peut désavantager les agents ayant de multiples contrats courts mais à 100% (quelques semaines de travail, puis quelques semaines d'interruption, puis un nouveau contrat court, etc., sur plusieurs années consécutives).

La CGT demande que la circulaire laisse aux employeurs publics une marge d'interprétation suffisante pour pouvoir compter non seulement en jours (1 an = 365 jours), mais aussi en semaines ou en mois, afin de ne pas exclure de la cédésation des agents satisfaisant des besoins permanents.

c) Les agents occupant un même poste avec des contrats successifs d'employeurs différents

En particulier dans les laboratoires de recherche, il est fréquent que des agents exercent la même fonction sur le même poste pendant plusieurs années, alors que le support juridique du contrat change, le financeur de la recherche signataire du contrat pouvant varier dans le temps.

Pour répondre à cette situation, la loi précise que pour le calcul des 4 ans permettant la titularisation, un même agent sur un même poste avec des contrats successifs d'employeurs différents bénéficie d'une continuité dans le calcul de cette ancienneté.

De façon absurde cette disposition n'est pas reprise pour la cédésation. La Fonction publique reconnaît sans peine qu'il n'y a pas de sens à ce que la cédésation soit plus compliquée que la titularisation.

Par contre le ministère de l'Enseignement supérieur, le plus concerné, exclut explicitement ces agents de la cédésation dans sa circulaire du 3 avril 2012.

La DGAFP a pris l'engagement de rechercher une solution permettant d'appliquer cette clause de continuité d'ancienneté pour la cédésation pour l'ensemble des employeurs publics au sein de l'Etat.

Une trop grande latitude laissée aux ministères par la DGAFP

On pourrait considérer qu'il est presque normal que des employeurs publics, qui ont si longtemps abusé de la précarité, aient de fortes réticences à appliquer dans sa plénitude l'accord du 31 mars 2011, et les principes qui le fondent, au-delà du texte de la loi du 12 mars 2012.

C'est pourquoi la Fonction publique est garante de l'accord, après l'avoir négocié et proposé, et organise un comité de suivi de cet accord avec les syndicats signataires, qui se réunit quasi mensuellement.

La CGT considère que les multiples dispositions permettant d'introduire de la sélectivité dans le recrutement des contractuels ayant-droits est en contradiction avec l'esprit de l'accord : choix entre plusieurs corps dans une catégorie, concours spécifiques en catégorie A érigés en norme dans l'Etat, introduction éventuelle d'une épreuve de sélection dans l'examen pro en catégorie B.

De trop grandes marges de manœuvre sont de même laissées aux ministères pour ne pas maintenir dans l'emploi les agents en CDD éligibles à la titularisation. Il n'y a pas non plus de garanties de maintien dans l'emploi pour les agents en CDD ayant échoué aux épreuves ou n'ayant pas de corps de titularisation.

La CGT considère que de trop grandes possibilités sont laissées aux employeurs pour minorer le nombre d'ayant-droit, et que beaucoup d'entre eux chercheront à s'en saisir, s'ils ne l'ont pas déjà fait.

Pour que l'accord du 31 mars 2011 soit pleinement mis en œuvre, il est essentiel que le nombre de postes ouverts au recrutement corresponde au nombre d'agents éligibles et volontaires à la titularisation, et que des garanties d'emploi soient données aux agents dont la loi reconnaît, en les rendant éligibles à la titularisation, qu'ils répondent à un besoin permanent.

Comme la CGT le dit depuis sa signature, la mobilisation des personnels et de leurs organisations syndicales est indispensable à une complète mise en œuvre de l'accord du 31 mars.