



## Comité de suivi Agents Non Titulaires

### Compte-rendu de la réunion du 16 juillet 2015

Montreuil, le 23 juillet 2015

Présents pour la délégation CGT : Sylvie Guinand, Alain Barbier, Gilles Oberrieder.  
Réunion présidée par la Directrice de l'administration et de la fonction publique, Marie-Anne Lévêque.

Ordre du jour et pièces jointes :

- 1) Présentation des amendements gouvernementaux à la loi déontologie ;
- 2) Examen des amendements syndicaux à la loi déontologie sur les non-titulaires ;
- 3) Bilan des recrutements directs en CDI expérimentaux dans l'Etat ;
- 4) Bilan d'étape fin mai 2015 de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans chacun des versants (territorial, hospitalier, Etat).

Les documents transmis devant faire partie du guide d'application de décret 86-83 pour l'Etat, qui doit être transcrit dans les décrets des deux autres versants, avec leur guide propre, seront présentés le 9 septembre :

- rémunération,
- recrutement,
- commissions consultatives paritaires,
- congés et mobilité,
- entretien professionnel.

---

### Déclaration liminaire de la CGT :

Le bilan de la titularisation est loin d'être satisfaisant.

L'accord déclinait 3 axes :

- axe 1 : titularisation et sécurisation par cédésation par la loi Sauvadet ;
- axe 2 : « fermeture du robinet » par restriction des conditions de recrutement des contractuels ;
- axe 3 : amélioration des conditions d'emploi des contractuels.

Axe 1 : On est loin du compte en termes de nombre de titularisations, dans les trois versants et tout particulièrement dans l'hospitalière. La sélectivité des épreuves de titularisation est excessive, et la RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) n'est pas véritablement mise en œuvre.

Par la prolongation du plan de deux ans, qui est une avancée réelle, le gouvernement se donne une deuxième chance pour une mise en œuvre de l'accord du 31 mars 2011, véritablement en cohérence avec ses objectifs initiaux.

Axe 2 : La culture des employeurs publics n'a pas changé et le recours excessif à l'emploi contractuel perdure. On est loin de l'objectif de l'accord qui était un véritable processus de déprécarisation de l'emploi public.

Il n'y a pas de visibilité dans les chiffres transmis sur l'effet de la loi Sauvadet sur la globalité de la précarité. La précarité a-t-elle reculé ? Le sentiment qu'on a, c'est que non seulement elle n'a pas reculé, mais qu'elle s'est aggravée.

Le rapport annuel de la fonction publique pourrait utilement comparer le volume des titularisations « Sauvadet » et le volume de recrutement des contractuels en parallèle.

Le retard de la mise en œuvre de la loi Sauvadet oblige à distinguer les contractuels les plus récemment recrutés suivant les nouvelles conditions de durée, et un « stock » qui n'a pas pu bénéficier de la titularisation. Cependant, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de loi de titularisation pour de nombreux agents que les employeurs ne peuvent rien faire.

Le protocole d'accord du 8 juillet 2015, qui vient d'être signé au ministère de la Culture de façon très majoritaire, montre qu'on peut agir pour la déprécarisation, même en dehors de la stricte application de la loi Sauvadet. Ce protocole prévoit de faciliter les recrutements par concours interne de contractuels, encadre et clarifie les conditions de recrutement et de mobilité, donne des droits supplémentaires aux agents du « stock ».

Ce qui fait une liaison avec l'axe 3, pour lequel reste par exemple pendante la question de la cédésation des agents qui ne sont pas recrutés sur des emplois permanents, mais qui sont en fonction depuis plus de 6 ans, et qui répondent donc de fait à un besoin permanent.

---

**Mme Lévêque** : Concernant les problèmes de cédésation, il serait utile de faire un bilan de la mise en œuvre de l'axe 2 de l'accord (*restriction des conditions d'emploi des contractuels*), et même nécessaire de faire un bilan qualitatif des vacances d'emploi sur deux ans maximum.

Concernant l'axe 3 (conditions d'emploi), l'ensemble des employeurs publics doit se doter des outils de gestion des contractuels. La publication d'un guide d'appui qui permettra d'établir des règles claires est en cours de réalisation.

## 1) Présentation des amendements gouvernementaux à la loi déontologie

**La prorogation de deux ans du plan de titularisation :**

La date de fin du plan de titularisation passe au 31 mars 2018 (au lieu de 2016).

De plus, la date d'éligibilité passe elle aussi au 31 mars 2013 (au lieu de 2011). Donc tous les agents sur emploi permanent ayant deux ans d'ancienneté au 31 mars 2013 et 4 ans en tout avec le même employeur public seront éligibles à la titularisation. Le nombre d'éligibles, une quarantaine de milliers dans chacun des versants, sera donc accru.

C'est une véritable avancée, proposée par la CGT dans ses propres amendements à la loi de déontologie.

Par contre, l'arbitrage du Premier ministre exclut la prorogation de deux ans de la mesure de cédésation. La CGT a mis en lumière que la cédésation permettait la titularisation des agents sur besoins temporaires ayant 6 ans d'ancienneté, notamment dans la territoriale où les agents recrutés dans ce cadre ne peuvent accéder à la titularisation que par la voie de la cédésation. Elle proposera un amendement aux parlementaires.

## **L'adaptation de la loi Sauvadet à la sortie de la dérogation (à l'emploi permanent par des titulaires) des établissements publics dérogatoires :**

Pour les établissements publics abandonnant le recrutement de contractuels sur tout ou partie de leurs emplois permanents, la titularisation sera ouverte aux agents en poste un an avant la sortie de la dérogation (CDI ou 4 ans de CDD). Les recrutements seront ouverts pendant les trois années suivant la sortie de la dérogation, et au plus tard au 31 décembre 2020.

La CGT demande que les conditions d'accès à l'emploi titulaire, pour les agents contractuels des établissements ayant un quasi-statut, avec concours d'entrée et grilles de rémunération (INRAP, ONEMA, CROUS, Pôle emploi,...), soient alignées sur celles qu'ont connus les agents des Offices agricoles, avec un droit d'option les plaçant dans la grille des fonctionnaires à un niveau équivalent à leur qualification et à leur ancienneté (Décret n° 2010-1246 du 20 octobre 2010 pour les Offices). La réponse de l'administration est qu'en cas d'impossibilité de mettre en œuvre les conditions de reprises d'ancienneté de la loi Sauvadet (celles du concours internes), on verrait au cas par cas, mais pas dans le cadre d'une mesure générale, qui remettrait, selon elle, en cause l'équilibre du protocole d'accord signé le 31 mars 2011.

## **La généralisation du dispositif de recrutement direct en CDI dans l'Etat :**

L'article 36 de la loi Sauvadet permet expérimentalement de recruter pendant quatre ans des contractuels directement en CDI sur des postes sur lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaires. Le gouvernement généralisera cette possibilité dans la fonction publique d'Etat. La CGT est favorable à cette pérennisation, sur des fonctions sur lesquelles aucune titularisation n'est possible.

## **2) Examen des amendements syndicaux à la loi déontologie sur les non-titulaires**

La CGT a présenté 14 amendements et l'UNSA 4 (prolongation du plan de deux ans et cédésation au 1<sup>er</sup> avril 2015) que la CGT soutient.

Les amendements de prorogation de deux ans du plan de titularisation (CGT et UNSA) et de la date d'éligibilité seront présentés par le gouvernement pendant la discussion parlementaire.

La CGT demande les mêmes durées d'ancienneté pour l'éligibilité à la titularisation aux emplois temporaires de l'Etat et aux emplois permanents, et l'ouverture à la titularisation des emplois temporaires de la territoriale et de l'hospitalière. Le ministère de la fonction publique refuse la remise en cause des équilibres de l'accord et de la loi. Il suggère que les syndicats en discutent dans un autre cadre que le comité de suivi.

L'ouverture de la titularisation aux agents reclassés ex-ouvriers d'Etat de l'Imprimerie Nationale sera examinée, mais avec un *a priori* négatif. La CGT a rappelé qu'il fallait poser la question des quasi-statuts : ils ne sont plus ouvriers d'Etat depuis 10 ans !

La CFDT et l'UNSA partagent l'avis de l'administration.

L'alignement du pourcentage de temps incomplet pour l'éligibilité à la titularisation de l'Etat (70%) sur l'hospitalière et la territoriale (50%) est refusé, au nom de l'impossibilité de titulariser à temps incomplet dans l'Etat, et de l'absence de remontée de difficultés par les ministères. La CGT fournira des éléments prouvant qu'en particulier pour les agents berkanis et les temps incomplets de catégorie C du ministère de la Culture, cette disposition exclut anormalement de nombreux

agents de la titularisation à temps complet. L'administration va demander des éléments quantifiés. Elle considère que le sujet doit être traité avec les autorités de tutelle concernées.

L'obligation aux employeurs publics de proposer le même nombre de postes qu'il y a d'agents éligibles volontaires dans les trois versants est refusée, au nom du refus de contraindre les employeurs publics à recruter un nombre prédéterminé d'agents. Ce qui laisse entière la question du refus de certains employeurs d'appliquer la loi Sauvadet, sans aucune conséquence pour eux. Pour le ministère, le fait de prolonger le plan permettra de pousser plus loin le nombre de titularisations : pour lui, tous les recrutements qui n'ont pu être opérés vont pouvoir l'être du simple fait de la prorogation. La CGT est loin d'être convaincue ! *« A ce stade votre réponse est donc de dire qu'on ne fait rien ! »*

La prorogation du plan de titularisation pour les établissements sortant de la dérogation sera aussi présentée par le gouvernement aux assemblées.

La sortie de dérogation de nombreux établissements publics dérogatoires par voie législative demande, pour le ministère de la fonction publique, une consultation préalable et l'assentiment du ministère de gestion.

La CGT réitère sa demande de décret en Conseil d'Etat permettant d'exercer un droit d'option pour intégrer les corps de fonctionnaires, sur le modèle des Offices agricoles. La CGT insiste sur la titularisation des agents publics de Pôle Emploi, qui ne gèrera pas un quasi-statut en voie d'extinction pendant des décennies. Les corps existent, tout est possible. On sait que dans 20 ans, on sera dans une situation impossible, autant régler le problème dès maintenant.

Le ministère veut bien se rapprocher du ministère du travail pour aborder le sujet mais n'est pas favorable à le porter dans le projet de loi déontologie.

Le ministère continue à refuser qu'en cas de transfert de service public ce soit le même contrat qui soit conservé, au lieu d'un nouveau contrat, au nom de l'homogénéité nécessaire de la gestion des contractuels dans un service. Il s'agit pourtant de la simple application d'une directive européenne (2001/23/CE). Contre toute logique, l'administration répond qu'elle est dans « les clous » législatifs européens et que l'article 14 ter de la loi de 1983 maintient les garanties et impose de reprendre les clauses substantielles du contrat.

La suppression de l'intérim dans la fonction publique de l'Etat et la territoriale sera présentée par le gouvernement aux assemblées parlementaires. C'est une décision importante et qui a trop tardé, acquise en particulier par la CGT. Celle-ci sera attentive aux amendements du gouvernement car l'administration va s'appuyer sur les textes du code du travail, dont quelques-uns sont à nettoyer.

Si la suppression immédiate et non préparée de l'intérim pour les professions de santé de l'hospitalière est impossible, celle pour les personnels des fonctions supports de ce versant n'aurait dû poser aucun problème. La CGT propose de fixer un délai d'un an pour la suppression de l'intérim dans l'hospitalière.

L'UNSA propose de cédésier au 1<sup>er</sup> avril 2015 les agents ayant deux ans d'ancienneté au 31 mars 2011, et dont les contrats ne permettent plus la cédésiation car ils sont devenus des contrats sur besoins temporaires.

La CGT soutient cette proposition, et considère que la logique de la prolongation du plan de deux ans devrait permettre une nouvelle cédésiation, par exemple pour tous les agents en fonction au 12 mars 2014 (publication de la loi + 2 ans) ayant 6 ans d'ancienneté, quel que soit le support légal de leur contrat (besoin temporaire ou permanent). Ces agents deviendraient ainsi éligibles à la titularisation.

La directrice a précisé que l'arbitrage du Premier ministre a exclu la cédésation dans le report de deux ans de la date.

Les amendements refusés seront pour l'essentiel proposés par la CGT aux groupes parlementaires dans le cadre de la discussion de la loi déontologie cet automne.

### **3) Bilan des recrutements directs en CDI expérimentaux dans l'Etat**

Le bilan montre un usage très parcimonieux de cette possibilité par les ministères, à hauteur de 300 recrutements, sur des postes sur lesquels il n'y a pas de corps de fonctionnaires ou sur des spécialités pointues (cryptologue ou défense contre les cyber-attaques,...).

Par exemple, les médecins de prévention ne demandent pas la création d'un corps de fonctionnaires. D'autres fonctions peuvent en revanche être maintenant ouvertes aux fonctionnaires par l'ouverture à quelques autres ministères de corps existant dans un seul ministère. Ainsi les informaticiens du ministère de l'Intérieur offrent un support statutaire aux informaticiens de la Justice et de la Culture, ou les psychologues de la Protection Judiciaire de la Jeunesse offriront bientôt un support statutaire à ceux de la Pénitentiaire et du ministère de l'intérieur (Police Nationale).

La liste des fonctions pour lesquelles un recrutement direct en CDI est ouvert est donc évolutive. L'administration fait confiance à la rigueur des contrôleurs financiers pour ne pas permettre une ouverture de ces recrutements sur des postes pour lesquels existent des corps de fonctionnaire.

La CGT demande qu'une liste soit élaborée dans chaque ministère en concertation avec les organisations syndicales, comme le prévoit l'accord du 8 juillet 2015 du ministère de la Culture. Elle fait remarquer que l'article 3 du titre 1 du Statut général, sur l'emploi permanent par des titulaires, permet de faire casser par la justice administrative tout recrutement direct en CDI manifestement illégal.

Sur la proposition d'extension à la FPTerritoriale (page 1 du document « bilan des primo-recrutement ») la CGT interpelle le ministère pour faire état de son opposition ferme et définitive à cette possible extension. Et ce pour deux raisons principales : les nouvelles missions sont facilement intégrables dans les cadres d'emplois existants, notamment grâce au travail régulier mené dans le CNFPT, et le contrôle des actes de recrutement est trop insatisfaisant à l'heure actuelle dans le cadre du contrôle de légalité. L'introduction du CDI comme primo-recrutement serait un cheval de Troie diabolique dans la FPT. Le gouvernement exclut d'étendre cette possibilité à la fonction publique territoriale, qui a trop d'employeurs, et pour lesquels un contrôle de légalité nécessairement strict serait trop compliqué à mettre en œuvre pour un tel dispositif.

### **4) Bilan d'étape fin mai 2015 de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans chacun des versants (territorial, hospitalier, Etat).**

#### **Versant territorial**

La DGCL présente un bilan complété par rapport à celui d'octobre 2014, avec des éléments remontés des Centres De Gestion, et d'un nouveau panel 2014 réalisé à partir des enquêtes (attente des bilans sociaux) menées auprès des collectivités et CDG. Aux 15.000 titularisations comptabilisées pour 2013 s'ajoutent environ 4.000 titularisations pour 2014.

Les motifs invoqués par les administrations pour expliquer le différentiel entre le nombre d'éligibles et le nombre d'agents titularisés sont :

- La volonté des agents cédés de rester en CDI
- La perte de rémunération pour les agents de catégorie A voire B
- La perte en termes de droits à la retraite pour les personnes de plus de 55 ans
- La non-volonté des agents d'intégrer la FPT
- Des démissions et départs volontaires de la FPT

Transformation automatique des CDD en CDI : 19 200 agents ont bénéficié d'une stabilisation de leur situation d'emploi. La majorité des bénéficiaires sont des agents dont les fonctions relèvent de catégorie C.

La CGT considère que, bien que l'effort de mise en œuvre de la loi de résorption de l'emploi précaire soit plus marqué dans la FPT que dans les deux autres versants, les marges de progression sont encore grandes ! Rappel : en 2011 il y avait 223 000 agents sur besoins temporaires et 227 000 agents sur besoins permanents. Nous n'avons pas les données (demandées depuis 2012) pour déterminer le nombre d'agents éligibles au dispositif de cédés (donc sur 223 000 besoins temporaires, ceux qui avaient 6 ans d'emploi avant le 12 mars 2012) et au dispositif de titularisation (sur 227 000, ceux qui avaient 4 ans d'emploi au 31 mars 2011). Par conséquent nous ne pouvons tirer un bilan qui soit positif ou négatif au regard des objectifs à atteindre, qui doivent être cohérents avec le nombre d'éligibles. Pour les titularisations, l'administration a considéré qu'il y avait 42 000 agents éligibles. La CGT ne partage pas ce constat et cet objectif fixé à partir d'éléments trop partiels, venant des bilans des collectivités et CDG qui veulent bien jouer le jeu. Quelle est la réalité des chiffres ? Le CSFPT a su mener en 2010 un vrai bilan sur l'emploi précaire dans la FPT avec des tableaux très précis et complets par filières et cadres d'emploi. Nous demandons à ce que ce travail soit de nouveau possible.

Sur les motifs invoqués de non-titularisation, la CGT considère que là encore nous n'avons pas suffisamment de données précises et que les motifs invoqués reflètent une analyse tronquée, voire faussée donnée par les employeurs locaux. Par exemple, sur la non-volonté des agents de se préoccuper de leur situation par rapport à l'emploi, bien souvent l'information n'a pas été donnée par les administrations. Sur les baisses de rémunération, c'est en réalité une part très faible : la majorité des agents non titulaires n'a pas de primes, encore moins de Régime Indemnitaires dépassant le niveau des fonctionnaires. D'autre part, bien souvent une prime différentielle est proposée à l'agent titularisé. Par ailleurs, il y a maintien total pour les catégories C, or ils sont la majorité concernée par le plan de titularisation. Sur les démissions et non-renouvellements de contrats (du fait de l'agent !), la CGT demande des chiffres plus précis. De nombreux dégraissages d'agents non titulaires ont eu lieu dans les dernières périodes, notamment dans le cadre des transferts induits par les métropolisations. Ce ne sont pas des faits d'agents mais bien des employeurs !

De plus, la CGT demande que lui soit donné le nombre de plans de titularisations présentés dans les CTP et mis en place : autrement dit, grâce à ce chiffre nous saurons combien n'en ont toujours pas établi !

Sur le différentiel entre le nombre d'agents éligibles et le nombre de titularisés après les sélections professionnelles : le décret là encore est largement interprété. Exemple du CDG Petite Couronne qui a instauré des épreuves (questionnements sur les connaissances statutaires) supplémentaires aux stricts entretiens professionnels prévus dans le cadre du décret. Les candidats ne sont pas déclarés aptes à la sélection professionnelle alors qu'ils exercent leurs fonctions depuis au moins 5 ans maintenant !

Nous avons également la difficulté, comme dans les deux autres versants, de n'avoir pas autant de postes ouverts au recrutement qu'il y a de lauréats aux sélections. L'esprit du protocole est loin d'être respecté. Des collectivités ont ainsi pu présenter des plans de titularisation mentionnant un certain nombre d'agents éligibles au dispositif et, dans la suite des sélections organisées, ne pas ouvrir de postes.

Les agents en CDI du fait de la loi n'ont pas été comptabilisés pour une grande majorité d'entre eux dans les plans de titularisation. L'application de la loi dans les collectivités s'est un peu arrêtée au schéma : 4 ans (emploi permanent) = titularisation ; 6 ans (emploi temporaire) = cédésation ; l'étape cédésation = accès à la titularisation a été quasiment purement écartée.

Par ailleurs, la loi de déontologie qui devait prendre en compte le sujet des agents transférés du droit privé au droit public dans le cadre des remunicipalisations ou reterritorialisations de services un temps mis en délégation (par exemple par une association) devrait permettre de voir enfin leur situation se résoudre à un certain nombre d'agents dans l'attente. Ce retard est extrêmement préjudiciable pour ces agents qui sont de fait aujourd'hui hors les clous pour être renouvelés (nouvelles règles de renouvellement portées à deux ans), quand dans le même temps ils seraient éligibles si le débat législatif avait été accéléré !

Enfin, il est à noter que, contrairement aux conclusions de l'administration qui indiquent à la fois que les agents dans l'emploi territorial depuis moins de 5 ans sont plus nombreux à être intéressés par la titularisation, et à la fois que les agents des filières animation, sportive, médico-sociale, culturelle, ont montré plus de résistance du fait qu'il y avait une sélection professionnelle (peur du concours, blocages...), tout ceci est une histoire de logique implacable : ce sont justement ces filières qui sont concernées le plus par les besoins dits temporaires. Ce sont dans ces filières que les syndicats locaux se sont le plus battus pour faire accéder ces agents à l'emploi titulaire en obligeant les administrations à requalifier la nature du besoin (vacations notamment, utilisées abusivement) ou en faisant CDIser ces agents (en poste depuis 6 ans et plus) de manière à les inclure dans les plans de titularisation. Ce sont les exemples mêmes des raisons pour lesquelles il faudrait que les agents non titulaires, qu'ils soient recrutés sur emploi permanent ou sur emploi temporaire, puissent tous bénéficier de la titularisation dès 4 ans d'ancienneté. En effet la principale raison du faible taux de titularisation dans ces filières (6 % dans la filière animation !! Or c'est elle qui a le plus fort taux d'agents non titulaires) c'est simplement que ces agents n'ont pas accès au plan de titularisation car ils sont recrutés sur emplois temporaires !

La CGT demande un bilan complet par filières et cadres d'emplois avec le chiffrage le plus précis possible du nombre d'agents éligibles au 31 mars 2011, cédésables au 12 mars 2012, le nombre d'agents proposés par les plans de titularisation (en distinguant les éligibles de 4 ans et les CDIés), le nombre d'agents retenus suite aux sélections, le nombre d'agents mis en stage, le nombre d'agents titularisés *in fine*, le nombre de plans de titularisations présentés en CTP...

## Versant hospitalier

La DGOS, direction de tutelle de la fonction publique hospitalière, a présenté un des rares bilans de la mise en œuvre de la loi Sauvadet dans ce versant.

Parler de mise en œuvre paraît d'ailleurs excessif, le bilan actuel étant de 1413 titulaires pour un panel très partiel d'établissements, représentant 14 000 éligibles sur 44 000 éligibles supposés. Supposés à partir de quoi, apparemment personne n'a de réponse bien fiable.

La FHF (fédération hospitalière de France) a décidé de lancer une enquête au sein des CHU-CHR, et un bilan sera rendu public à l'automne 2015 en intégrant ces données.

Face à l'observation de la CGT que dans l'hospitalière, comme pour les établissements de recherche de l'Etat, c'est à un véritable sabotage de la mise en œuvre de la loi Sauvadet qu'on assiste, sans aucune réponse adéquate du gouvernement, le ministère de la Fonction publique explique qu'il s'agit d'un problème de conciliation entre la contrainte financière et la contrainte légale (!). La solution serait de prioriser la loi Sauvadet par rapport à d'autres priorités : les employeurs publics hospitaliers ne feraient donc pas preuve de mauvaise volonté.

Cette réponse comme cette esquisse de bilan sont parfaitement accablantes et illustrent bien le blocage complet du dialogue social sur la question de la déprécarisation dans l'hospitalière.

Des mesures de titularisation et d'arrêt de l'accroissement de la part de l'emploi contractuel sont nécessaires dans les trois versants, mais plus qu'urgentes dans le versant hospitalier de la fonction publique.

## **Versant Etat**

Pour l'Etat, le bilan présenté est proche de celui présenté en octobre 2014.

Le ministère de la Fonction publique se satisfait que plus d'un tiers des éligibles soient titularisés à mi-parcours du plan. La CGT ne partage pas ce point de vue.

Les éligibles ne sont que 39 000 sur 237 000 contractuels.

Selon les chiffres même de l'administration, 24 000 ont été proposés, pour 29 000 présents aux épreuves et 13 000 titularisations.

La CGT revendique un poste pour chaque éligible volontaire à la titularisation.

La CGT conteste la sélectivité de un poste pour deux candidats pour les épreuves de titularisation.

Les agents qui présentent ces épreuves sont en poste depuis plusieurs années, et les employeurs publics continuent de les employer. Il n'y a aucune justification à une sélectivité pour ces agents.

La CGT considère que sa critique de la mise en place de concours au lieu d'examens professionnels de type RAEP pour toutes les catégories est validée par cette réalité. La territoriale qui ne recourt qu'aux examens professionnels, a un taux de reçus de 80% des candidats.

Trois motifs de non présentation des épreuves ou de refus de titularisation sont avancés : le refus d'une mobilité géographique, les pertes éventuelles de rémunération, l'attachement en particulier des catégories C à leur établissement.

Pour la CGT, les employeurs publics ne respectent pas l'accord de mars 2011 en imposant une mobilité disproportionnée à l'égalité de traitement entre fonctionnaires. Une mobilité imposée à un enseignant quand celui-ci donne satisfaction depuis de nombreuses années dans un établissement, et qui génère souvent le recrutement d'un contractuel, n'a pas de sens.

Les conditions de reclassement et de rémunération doivent être améliorées, tout en respectant l'égalité de traitement entre fonctionnaires.

En particulier, les agents de catégorie C de l'Etat ne disposent toujours pas d'un décret garantissant le maintien de leur rémunération en cas de titularisation, contrairement aux versants territoriaux et hospitaliers. Il est urgent de le rédiger et de le publier, comme promis par le ministère de la Fonction publique.

Pour l'attachement des catégories C à leur établissement d'emploi, cette observation est parfaitement contradictoire avec l'excellente description qu'a faite le rapport de juillet 2012 CGEFI-IGA-IGAS sur les établissements publics dérogatoires. L'enfermement des agents contractuels dans leur service d'emploi, le besoin de mobilité pour avoir une carrière professionnelle, qui justifient la titularisation y compris aux yeux des responsables de la gestion des personnels, étaient soulignés par les rapporteurs, dont faisait partie la directrice actuelle de la DGAFP.