

Déclaration préliminaire du SNAF-UNSA-Forêts

Monsieur le Secrétaire Général, Mesdames et Messieurs

Nous voici à la première CAP suivant la parution de la note de service 11-PF-174 du 7 septembre 2011. Tous les travers que nous avons connus jusqu'à présent perdurent et s'amplifient.

Le SNAF UNSA ne retiendra aujourd'hui aucun des critères prévus par cette note car celle-ci nous semble totalement illégale. Nous vous apprendrons rien, Monsieur le Président, en vous disant que nous avons sollicité son annulation totale par le Conseil d'Etat, pour les raisons suivantes :

1-- L'Office ne doit pas prendre de mesure contraire aux lois et règlements édictés pour la fonction publique d'Etat. La pratique du pouvoir discrétionnaire ne doit pas s'appliquer dans des situations où les conséquences négatives de la décision prise par l'administration ne sont pas facilement identifiables et réparables (absence de motivation en matière de mutation, d'avancement...)

2- la loi de 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels reconnaît le droit à chaque fonctionnaire à être mis en position de détachement ou de mise en disponibilité. Vous n'hésitez pas à mettre des entraves à la mise en disponibilité en vous substituant à la commission de déontologie qu'il vous appartient uniquement de saisir.

3- Sur les mutations nous voulons rappeler que la loi de 1996 décrète que la mobilité, au sein des trois fonctions publiques, constitue une garantie fondamentale de la carrière des fonctionnaires. Il n'appartient pas à un

fonctionnaire de motiver sa demande de mutation c'est la loi 79-789 du 11 janvier 1979 qui le stipule. Il appartient par contre à l'administration de motiver ses refus. Nous allons donc être très vigilants concernant les attributions, et si certaines mutations sont prononcées aux seules vues des lettres de motivation nous en tirerons alors les conséquences judiciaires. Nous ne voulons plus au SNAF UNSA que quand un fonctionnaire souhaite des éclaircissements sur une de vos décisions de refus, il reçoive comme réponse, votre cas a été examiné par la cap qui a émis un avis défavorable alors qu'en matière d'avancement notamment son dossier n'a même pas été parcouru.

4- Dans les demandes de mutation suite à suppression de poste, nous souhaitons rappeler que la loi sur la mobilité a apporté là aussi quelques rares garanties aux fonctionnaires et qu'il appartient l'administration de proposer 3 postes à un fonctionnaire correspondant à son grade et à son projet personnalisé d'évolution professionnelle, et tenant compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence habituel.

L'agent qui subit cette suppression est en droit de choisir. Nous sommes ici obligés de souligner le grand malaise des personnels. Il ne nous semble pas opportun que la DRH en rajoute.

5- Pour l'avancement nous rappelons au Conseil d'Etat que depuis des années vous n'agissez plus comme un Office National mais comme une Fédération de Directions Territoriales qui se voient attribuer des quotas et ainsi se substituent à des CAP locales pour proposer leurs fonctionnaires laissant sur le carreaux d'autres fonctionnaires qui s'il avaient été regardés sans distinctions d'affectations auraient pu être promus.

En conséquence nous allons rester dans la stricte application du décret du décret 2002-682 qui, pour cette CAP encore, régit les divers points que nous avons à aborder.

En matière d'avancement :

Le dossier de chaque fonctionnaire répondant aux critères pour être promu doit être consulté par les membres de la CAP. Vous le rappelez dans le paragraphe 2-1 de cette note, pour ensuite nous expliquer comment dans les faits nous allons y déroger. En effet vous ne nous proposez qu'un survol des

aits dossiers uniquement sous l'angle de la carrière des personnels proposés par les DT. Vous comprendrez bien que nous ne pouvons l'accepter une année encore.

S'il peut paraître fastidieux et long de regarder plus de mille dossiers, nous exigeons qu'un nombre égal de dossiers de personnels non retenus par leur DT, ayant des critères proches en note, ancienneté dans le grade et dans l'établissement nous soient présentés afin de les comparer aux dossiers de ceux retenus par les DT.

Votre note indiquait aussi que chaque fonctionnaire qui n'avait pas démérité, devait pouvoir espérer partir en retraite avec le grade sommital de son corps. Qu'elle belle annonce malheureusement suivi de peu d'effets. La Directrice des ressources humaines précédente a indiqué, aux secrétaires généraux de nos OS, qu'en moyenne, en 2010, les fonctionnaires de l'établissement avaient fait valoir leur droit à la retraite à 57 ans et 6 mois.

Nous aurons en 2012 plus de 375 TO qui remplissent ce critère et seuls 120 environ sont proposés. Nous ne pouvons penser que seuls ces 120 nous quitterons en 2012. Qu'advient-il des autres ? Etaient-ils tous démeritants ? Le corps des TO est à notre connaissance le seul corps de l'ONF où le ratio entre grades est si peu élevé.

L'opacité qui entoure la proposition d'inscription sur liste d'aptitude de tel ou tel fonctionnaire par son Directeur d'agence continue à être pour nous une source de perplexité permanente.

Aucune note ne nous a été fournie pour expliciter les notions de grand mérite, de valeur professionnelle, d'expérience professionnelle ou de déroulement de carrière. Rien de ce qui a prévalu à ces choix ne nous a été transmis, comment dès lors pouvoir en discuter puis émettre un avis ?

Je ne parle pas non plus de toutes les listes et états qui auraient du nous être fournis et qui se résume en tout et pour tout à des colonnes d'un tableur Excel.

L'article 18 du décret de 2002 stipule, pour cette année encore : L'avancement de grade se fait au vu :

De la notation

De la proposition motivée, **nous insistons sur ce point**, du chef de service et non sur une simple fiche de proposition.

De l'évaluation de l'agent retracée par les compte rendu d'évaluation.

Pour notre part le paragraphe lié à l'expérience professionnelle et au déroulement de carrière n'a pas lieu d'être.

A l'heure où il devrait y avoir une rénovation du dialogue social, où le malaise des personnels va grandissant et où la CAP est un moment fort dans la vie de chaque personnel tant en matière de mutation que de reconnaissance du travail effectué lors de promotions, le SNAF ne peut continuer à cautionner cette façon de procéder où la tête du client est le maître mot et l'égalité de traitement entre fonctionnaires d'un même corps placés dans des situations identiques relève non de la loi comme c'est le cas, mais des livres d'histoires.

Je vous remercie de m'avoir écouté.

Les élus SNAF-UNSA Forêts à la CAP des TO