



Avril 2021

Informez. Mobilisez pour résister. Revendiquez et reconquérir

SUSPENSION DU DISPOSITIF DE POSTE EN LIBRE-SERVICE PENDANT LA CAMPAGNE IR :

FO DGFIP44 a soutenu les agents qui avaient contesté l'ouverture de ce dispositif lors du [GT du 23 mars dernier](#).

FO est aussi revenu sur le sujet lors de [l'audioconférence locale du 1^{er} avril](#).

Bonne nouvelle ! La DRFIP44 nous a informés le 2 avril que ces espaces (AJV, Rezé et Châteaubriant) sont suspendus jusqu'à nouvel ordre (les usagers souhaitant accéder au libre service seront réorientés vers des RDV d'aide en ligne notamment via le "cowbrose").



Groupe de Travail « Médiation RH » du 25 mars

EST-CE UN PIS-ALLER OU UNE UTOPIE ?

Bercy a prévu dans les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles, l'expérimentation d'une médiation RH en cas de contestation du résultat d'une campagne de mobilité ou de promotion (expérimentation au 01/09/21 pour 3 ans).

Pour **FO FINANCES**, les CAP permettaient d'aborder les situations délicates en amont du processus décisionnel, et les élus du personnel exerçaient un rôle de médiateur sans besoin d'un intervenant extérieur. Cette médiation peut s'assimiler à un pis-aller à la disparition des compétences des CAP en matière de mobilité et de promotions notamment. La médiation nous a été présentée le médiateur du ministère qui la définit comme suit : *« un processus structuré par lequel des personnes physiques ou morales tentent, avec l'aide d'un médiateur, de manière volontaire, de parvenir à un accord amiable pour résoudre leur différend »*. Le médiateur doit être indépendant, impartial, neutre et efficace. Il contrôle le processus, qu'il est seul à définir et qui doit permettre d'aboutir si c'est possible dans un délai court, en général de l'ordre de 3 mois.

Organisation de la médiation RH

Le modèle d'organisation est mixte, un fonctionnement en réseau, en partie centralisée et en partie déconcentrée, en lien avec le médiateur du MEFR pour s'assurer de la formation et du conseil. Le médiateur doit être forcément positionné hors de la direction et du ministère pour garantir sa neutralité. Tous les agents employés par le ministère relèveront du médiateur MEFR, même s'ils exercent au sein des directions interministérielles.

FO FINANCES a insisté sur le caractère non obligatoire de ce dispositif et sur son impact sur des délais de recours déjà contraints, deux mois avant saisine du tribunal administratif. L'administration nous a confirmé que l'acceptation par les

parties de l'ouverture d'une médiation interrompra le délai de recours et suspendra le délai de prescription. Ce point devra être confirmé dans l'arrêté. Celui-ci précisera également le périmètre des actes RH concernés, la procédure dédiée et la possibilité pour les directions et services du MEFR d'adhérer à ce dispositif. Pour **FO FINANCES**, les décisions individuelles susceptibles d'un recours en CAP, n'ont pas vocation à être incluses dans ce dispositif de médiation. Les recours contentieux recensés sur les actes de gestion RH au ministère, s'élevaient déjà en moyenne à 500/an.

Avec la suppression des compétences des CAP, ce nombre devrait augmenter. Actuellement, le médiateur travaille avec une cellule de 14 personnes, ce qui pourrait s'avérer insuffisant si la médiation est victime de son succès. L'administration présentera un bilan annuel pour adapter son dimensionnement et le nombre de médiateurs.

Le recrutement doit uniquement être lié à l'appétence pour cette fonction sensible et complétée par une formation obligatoire. **FO FINANCES** a demandé qu'aucun agent ne soit écarté, que ce soit du fait de son appartenance syndicale ou de son grade. **FO** a également demandé que l'ensemble des acteurs de la RH soit sensibilisé à la médiation, ainsi que les représentants syndicaux qui seraient intéressés.

Pour l'administration, avec la perte de compétences des CAP, le pouvoir réglementaire redonne un espace aux syndicats en donnant la possibilité à l'agent demandeur d'une médiation, de se faire accompagner. (...)

FO FINANCES a évoqué la question de la représentation de l'administration dans la procédure et du pouvoir de décision : pour que le processus soit utile, son représentant doit avoir un mandat de sa hiérarchie, mais disposer aussi de marges de manœuvre, ce dont on peut en douter dans les dossiers de refus d'une promotion ou de mutation.

Pour Bercy, la médiation est un nouvel espace de dialogue pour faire émerger des solutions. En contentieux il n'y a plus de dialogue hormis par mémoire écrite en attente d'une décision du juge longue et onéreuse.



La médiation ne pourra jamais se substituer aux CAP et le médiateur n'aura pas la vision globale que les élus avaient sur les dossiers individuels.

C'est au mieux un complément pour éviter le recours systématique aux juges.

Sans la condamner d'emblée, puisque beaucoup de points restent à préciser, mais sans l'optimisme de nos interlocuteurs, FO FINANCES a exprimé ses doutes sur la portée de la médiation RH.