



Mai 2021

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

Groupe de Travail « Médiation RH » du 3 mai 2021

UNE PROCÉDURE AUX AMBITIONS MASQUÉES

Cette 2nde réunion sur ce thème, en présence du médiateur du ministère, avait à l'ordre du jour la présentation du décret du 15 avril 2021 portant expérimentation de la saisine du médiateur en matière de RH.

FO Finances prend acte de cette expérimentation d'une médiation RH, introduit dans les lignes directrices de gestion, mais il ne pourra jamais se substituer aux CAP. C'est au mieux un complément pour éviter les recours juridiques.

Pour **FO Finances**, le dispositif expérimental doit se limiter aux sujets mobilité, promotion et avancement (et ne doit pas être élargie aux domaines de la compétence des CAP).

Un décret pour élargir les attributions du médiateur du ministère

Le décret 2021-449 du 15 avril 2021 installe juridiquement le dispositif au sein de Bercy, en étendant les compétences du médiateur du ministère. Bercy souhaite mettre en place cette expérimentation de septembre 2021 à sept. 2022.

Ce décret très concis précise que cette médiation RH expérimentale est un complément à celles existantes et ne s'applique qu'aux décisions individuelles.

Par contre, contrairement au projet initial de l'administration, le Conseil d'État a refusé de suspendre les délais de recours en cas de médiation.

Cette décision est lourde d'impact pour **FO Finances**. Les délais de recours sont déjà très contraints. La médiation devra s'intégrer dans un parcours de recours déjà difficile et imposant souvent, en préalable, un recours hiérarchique.

Le médiateur du ministère partage cette analyse. Il a reconnu que pour respecter les délais de recours, le demandeur devrait ouvrir une procédure contentieuse en parallèle de la médiation, ce qui ne va pas simplifier les choses pour les agents concernés.

Un projet d'arrêté pour contourner les représentants du personnel

Cet arrêté doit préciser la procédure de médiation. La discussion fut compliquée puisque les directions expérimentatrices et les champs de compétences choisis sont listés dans une annexe qui n'a pas été fournie aux syndicats, ce que les fédérations ont dénoncé !

Au final, le président nous a annoncé que l'expérimentation devrait être ouverte entre autres à la DGFIP. Tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public de la DGFIP, pour sa gestion, pourra saisir le médiateur à l'encontre d'une décision individuelle défavorable.

La DGFIP choisira le périmètre de son expérimentation parmi ces thèmes :

- la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- le placement en détachement, en disponibilité ou, pour les agents contractuels, en congés non rémunérés ;

- la mobilité entendue au sens d'un changement d'affectation ;

- les avancements de grade et promotions ;

- le télétravail ;

- les mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé ;

- l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel pour raisons médicales ;

- le compte-rendu d'entretien professionnel .

Pour **FO Finances**, si cela peut s'entendre pendant la phase d'expérimentation, les champs de compétences du médiateur devront être harmonisés à terme.

FO Finances ne cautionnera pas les thèmes proposés qui demeureraient dans les compétences des CAP. A notre interrogation sur la possibilité pour l'administration de saisir elle-même le médiateur, le président de séance répond qu'elle pourrait permettre d'éviter, voire d'arrêter, un contentieux en cours devant le juge.

Pour **FO Finances**, l'arrêté ne peut retracer l'ensemble des situations où la médiation est accessible. Il sera nécessaire d'élaborer une communication adéquate, explicitant, aux agents, les schémas de procédure accessibles sur l'intranet. L'agent pourra se faire accompagner par un tiers de son choix : représentant syndical, collègue, avocat... mais contrairement à ce que les discussions en LDG pouvaient laisser espérer, à ce stade, la question des autorisations d'absence et des frais de déplacement n'est pas tranchée.

La remarque inacceptable, du Président affirmant qu'avec la visio ou l'audio, la question des frais ne se posait pas, a déclenché une levée de boucliers de l'ensemble des fédérations, qui a mis un terme prématuré à la réunion. Cela éclaire sur le dialogue social à Bercy, avec ou sans crise sanitaire.

Pour **FO Finances**, la médiation RH et les LDG sont indissociables. Sans la disparition des CAP, ce dispositif n'aurait pas vu le jour.

C'est pourquoi, **FO Finances** accepte une expérimentation de médiation que sur les seules compétences, hélas perdues, par les représentants des personnels dans les CAP. Quant aux autorisations d'absence et à la prise en charge par l'administration des frais de déplacement, c'est un point central pour l'agent et son accompagnant, qui devra être validé au niveau ministériel sans attendre.

En ouverture des débats, le président de séance a réaffirmé sa volonté d'écouter des propositions et remarques des fédérations. Comme toujours, **FO Finances** jugera sur pièces, à l'occasion du prochain groupe de travail, si cette ambition se concrétise dans l'écriture modifiée du projet d'arrêté.