



Septembre 2021

Inform. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

Visioconférence avec le DG

ALLÔ ALLÔ MONSIEUR LE DIRECTEUR

La sphère Dépense du 44 est à l'honneur.

En effet, après la visite du délégué du directeur en Loire-Atlantique jeudi 16 septembre, c'est maintenant le Directeur général « himself » qui veut parler à un panel d'agents des Services Liaison-rémunérations, dont celui de Nantes, ce 23 septembre, par visioconférence.

Hormis le fait que les organisations syndicales ont pour la énième fois, appris cela par des remontées de terrain (confirmant la pauvreté du dialogue social à la DRFiP44 !!!), il y a de quoi s'interroger sur les motivations de cet intérêt soudain.



Groupe de Travail Médiation RH

CHACUN FAIT C' QUI LUI PLAÎT

Cette troisième réunion avait pour unique point à l'ordre du jour l'examen de l'arrêté instituant une expérimentation de « médiation RH ».

Le décret 2021-449 du 15 avril 2021 a installé juridiquement le dispositif d'expérimentation de « médiation RH » au sein de notre ministère, en étendant les compétences du médiateur du ministère.

L'expérimentation aurait dû s'engager dès le 1^{er} septembre 2021 pour une durée de 3 ans, mais les reports successifs du GT ont décalé de fait sa mise en œuvre.

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.

Thématiques de la médiation RH

L'article 1^{er} de l'arrêté précise que tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public relevant, pour sa gestion, d'une direction ou d'un service du ministère de l'économie, des finances et de la relance pourra saisir le médiateur à l'encontre d'une décision individuelle défavorable relative aux thématiques suivantes :

✗ la formation professionnelle tout au long de la vie ;

✗ le placement les mesures de détachement, de placement en disponibilité ou, pour les agents contractuels, de congés non rémunérés ;

✗ la mobilité entendue au sens de 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**, les décisions individuelles encore susceptibles d'un recours en CAP, n'ont pas vocation à être inclus dans ce dispositif de médiation.

FO FINANCES a également insisté sur le caractère non obligatoire de ce dispositif et sur son impact sur des délais de recours déjà contraints, 2 mois avant saisine du tribunal administratif.

Contrairement à ce que l'administration avait annoncé au premier groupe de travail, l'ouverture d'une médiation n'interrompt pas le délai de recours.

Directions expérimentatrices

L'annexe de l'arrêté précise les directions du MEFR qui ont décidé d'adhérer à ce dispositif et les thèmes qu'elles ont choisis :

DGFIP	Décisions de refus s: relatives à l'octroi et au renouvellement du télétravail, d'imputabilité des accidents de service ou des arrêts maladie, d'exercices d'activités accessoires, des prises en charge des frais de formation dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.
Douane	Décisions défavorables en matière de mobilité et de promotions
INSEE	Toutes les thématiques figurant à l'article 1 du décret.
Centrale	

FO FINANCES regrette que la DGFIP ne veuille s'engager dans ce processus que sur des thèmes très restreints, au contraire de la Douane, dont nous pouvons saluer la volonté de mettre en place la médiation sur la mobilité et les promotions, respectant ainsi l'esprit de la médiation RH, après la perte de compétences des CAP sur ces sujets.

La DGFIP a rattaché la médiation RH à la cellule de médiation sociale déjà existante, un des médiateurs formés sera affecté à cette tâche.

FO FINANCES déplore qu'une seule personne soit sur cette mission.

Les sujets de recrutement, de formation, de lettre de mission et de positionnement des médiateurs doivent faire l'objet de discussions ultérieures au sein du Secrétariat Général, mais aussi au sein des directions.

En cas de médiation au sein de leur direction d'affectation, **FO FINANCES** a demandé qu'automatiquement, un médiateur extérieur à cette dernière prenne en charge la procédure pour éviter les conflits d'intérêt.



Procédure

Toute demande de médiation doit être précédée d'une première démarche effective de l'agent auprès du service concerné et avoir fait l'objet d'un rejet total ou partiel.

La saisine du médiateur résulte d'une demande directe de l'intéressé, formulée sur un portail électronique prévu à cet effet ou à défaut par lettre.

Le médiateur accuse réception de la saisine et en informe la partie adverse. Celle-ci dispose de 15 jours à compter de la réception pour faire valoir son accord, l'absence de réponse dans ce délai valant refus de participer à la médiation.

La demande de médiation vaut accord de l'intéressé pour venir en médiation. Les demandes de médiation concernant un acte se situant en dehors des thématiques mentionnées au présent arrêté, donnent lieu à un accusé de réception d'irrecevabilité. Les parties pourront agir seules ou être assistées par un tiers de leur choix à tous les stades du processus de médiation. L'arrêté reste bien vague, rien sur les autorisations d'absence ou le remboursement des frais.

FO FINANCES et l'ensemble des fédérations ont exigé que ces points, conformément au courrier du ministre, soient intégrés.

Le président a accepté cette demande.

Le processus de médiation commence à la date de l'accusé de réception émis par le médiateur et prend fin à la date de conclusion d'un accord ou du désistement de l'une des parties ou encore du constat des parties sur l'absence d'accord possible.

Dans tous les cas, le médiateur établit un procès-verbal de fin de médiation, qui acte la fin du processus.

Un bilan annuel du dispositif sera présenté au Comité Technique Ministériel (futur CSA ministériel), ainsi qu'un suivi statistique trimestriel.

Pour le Secrétariat Général, la médiation est un nouvel espace de dialogue pour faire émerger des solutions.

Pour **FO FINANCES**, la médiation ne pourra jamais se substituer aux CAP.

Par ailleurs, comme les délais de recours ne sont pas suspendus, la médiation constitue au mieux un dispositif supplémentaire pour trouver une solution amiable.

Avec un champ d'expérimentation différencié entre directions, une impression de « chacun fait ce qu'il lui plaît » prédomine.

Beaucoup de questions restent en suspens sur ces futurs médiateurs, qui devront faire l'objet d'un suivi.

FO FINANCES regrette le peu de moyens mis dans cette expérimentation. Pour expliciter la médiation RH, il sera nécessaire que le Secrétariat Général, mais aussi chaque direction expérimentatrice, édite une fiche de procédure rappelant les champs de compétence, les interlocuteurs et la procédure à suivre.

Cette expérimentation doit absolument être inscrite dans le dialogue social directionnel.

Le Comité Technique Ministériel émettra un avis sur l'arrêté, avant sa publication au Journal Officiel.

