

Groupe de Travail « Médiation RH » du 25 mars

Pis-aller ou utopie ?

Cette réunion présidée par Monsieur Landour, sous-directeur RH au Secrétariat Général du ministère, avait pour unique point à l'ordre du jour l'expérimentation médiation en RH. Le Secrétariat Général 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.

Un projet de décret a été soumis au CTM de décembre 2020, qui installe juridiquement ce dispositif au sein du MEFR, en étendant les compétences du médiateur du ministère. Ce texte est actuellement devant le Conseil d'Etat et devrait être publié courant avril 2021.

Un deuxième groupe de travail sera programmé dès cette publication, pour examiner l'arrêté précisant ce dispositif. L'administration souhaite mettre en place cette expérimentation au 1er septembre 2021 pour une durée de 3 ans.

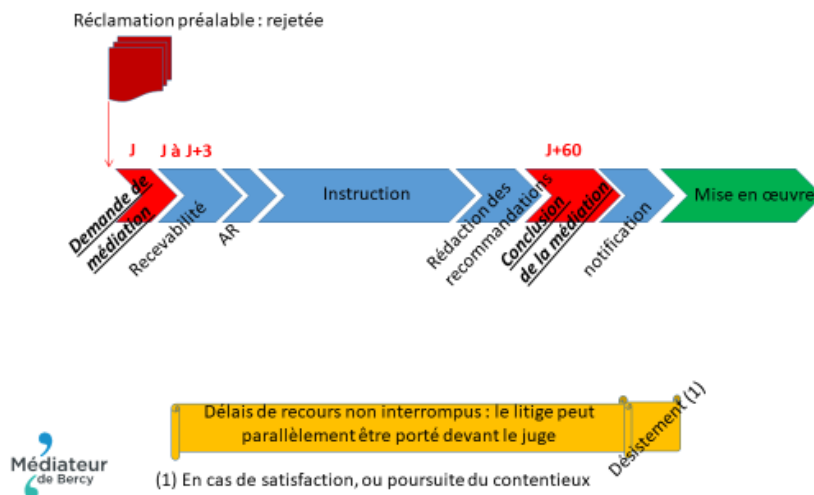
Pour **FO FINANCES**, les CAP permettaient d'aborder les situations délicates en amont du processus décisionnel, et les élus du personnel exerçaient un rôle de médiateur sans besoin d'un intervenant extérieur.

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 par Christophe Baulinet, médiateur du ministère. Il le 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. Le médiateur 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 trois mois.

Processus de la médiation courant



Organisation de la médiation RH

Le modèle d'organisation proposé 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 par an. Avec la suppression des compétences des CAP, ce nombre devrait augmenter.

Actuellement, M Baulinet travaille avec une cellule de quatorze 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 complété 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. Nous avons 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 organisations syndicales en donnant la possibilité à l'agent demandeur d'une médiation, de se faire accompagner.

Néanmoins, l'administration se refuse à envoyer une convocation à l'agent et à son éventuel accompagnant pour se rendre chez le médiateur. L'annexe des LDG prévoit qu'ils bénéficieront d'une autorisation d'absence exceptionnelle, qui reste soumise aux nécessités de service et au bon vouloir de leur encadrement.

FO FINANCES, comme l'ensemble des fédérations, a dénoncé ce principe et demandé que les agents concernés puissent bénéficier d'une ASA 15 ou, à défaut, que cette autorisation d'absence exceptionnelle ne soit pas soumise à l'agrément de l'encadrement. La question du remboursement des frais a été également mentionnée par les fédérations, sans réponse de la part de nos interlocuteurs.

Ces points seront arbitrés lors du prochain groupe de travail.

FO FINANCES a évoqué la question de la représentation de l'administration dans la procédure et du pouvoir de décision. En effet, pour que le processus soit utile, son représentant doit avoir un mandat de sa hiérarchie, mais en même temps disposer de marges de manœuvre.

On peut en douter quand il s'agira d'une médiation concernant le refus d'une promotion ou d'une mutation.

Pour le Secrétariat Général, 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 écrit 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 représentants du personnel avaient sur les dossiers individuels. C'est au mieux un complément pour éviter le recours systématique aux juges.

Sans la condamner d'emblée, puisque de nombreux points restent à préciser, mais sans l'optimisme non plus de nos interlocuteurs, FO FINANCES a exprimé ses doutes et son scepticisme sur la portée de cette médiation RH.

