



Compte rendu de la réunion Médiation RH du 26 mars 2021

Le 26 mars, s'est déroulée, sous la présidence de Christophe LANDOUR, sous-directeur du bureau SRH1, assisté de Christophe BAULINET, médiateur du MEFR, une réunion « Médiation RH ». Réunion qui fait suite à la présentation du projet de décret modifiant le décret n° 2002-612 du 26 avril 2002 instituant un médiateur du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, lors du CTM du 18 décembre 2020 où il avait été convenu de la tenue ultérieure d'une réunion d'information sur ce texte.

En préambule, M. Landour souligne que la médiation, qui figure à titre expérimental dans les lignes directrices de gestion (LDG) est une voie de résolution, non pas de conflits, mais de différends entre deux parties.

Lors du tour de table, les fédérations ont rappelé leur opposition unanime à la Loi LTFP du 6 août 2019 qui a supprimé la compétence des CAP en matière de mobilité et promotions. Elles s'interrogent également sur le périmètre, le formalisme et l'organisation de ce dispositif, qui semble affaiblir le dialogue social et le rôle des représentants syndicaux.

Nos fédérations UNSA-CGC ont indiqué soutenir la médiation dans son principe, mais s'interroger sur son application dans la sphère RH et ses répercussions sur les moyens syndicaux. Elles demandent également quelles sont les motivations exactes de l'administration, car la médiation n'est utile que si l'administration est ouverte à compromis. Aussi, existera-t-il une limitation des sujets soumis à médiation RH ? S'agissant des médiateurs, quel sera leur recrutement, leur positionnement, leur grade, leur degré de neutralité ? Un premier bilan sur l'expérimentation en cours est-il prévu ?

La médiation RH ne doit pas interdire les interventions syndicales pour la résolution de certains problèmes.

De fait, si nous ne sommes pas hostiles au dispositif, nous avons certaines difficultés à cerner son application au niveau RH.

REPONSE DE L'ADMINISTRATION :

En réponse aux différentes interrogations des OS, M. Landour affirme que la médiation n'a aucunement pour objet de mettre à l'écart le dialogue social. Pour preuve, les LDG prévoient bien que l'agent puisse se faire accompagner par toute personne de son choix, DONT un représentant syndical (**Certes, les OS ne sont pas écartées de l'exercice, mais elles n'en ont pas non plus l'exclusivité !**).

Il indique que la réunion est purement informative car nous ne sommes pas tous au même niveau de compréhension du dispositif, énoncé dans le décret présenté au dernier CTM, et sur lequel de nombreuses questions (Process, périmètre agents/sujets, etc...) seront résolues dans l'arrêté d'application en cours d'élaboration. C'est d'ailleurs sur cette accroche réglementaire que le Conseil d'Etat, saisi, tiendra séance le 30 mars prochain.

Cet arrêté, qui n'a pas encore été présenté aux directions, sera exposé aux OS pour le travailler ensemble et voir comment pourra fonctionner le réseau de médiateurs, qui pense-t-il sera sûrement décentralisé et relevant d'un périmètre Agents/sujets le plus large possible.

Le décret sera publié au mois d'avril, de ce fait une réunion technique avec les fédérations syndicales est prévisible pour fin avril afin de travailler l'arrêté pour une publication avant l'été et une application au 1^{er} septembre sur une période d'expérimentation de 3 ans, courant donc jusqu'au 01/09/2024.

Les directions expérimentatrices ne sont pas encore déterminées, mais étant donné que le recours à la médiation a été retranscrit dans les déclinaisons directionnelles des LDG, il y a ipso facto accord de principe des directions sur le sujet.

La phase d'expérimentation implique nécessairement, à son terme, un bilan sur la base des recours à la médiation effectués pendant cette durée, ce qui n'exclue toutefois pas des bilans annuels intermédiaires.

L'articulation des procédures contentieuses avec la médiation sera décrite dans le décret et l'arrêté. Actuellement on dénombre chaque année entre 400 et 700 saisines contentieuses en termes RH, soit globalement une moyenne de 500 saisines l'an, ce qui suppose donc un nombre théorique de médiation inférieur.

Les réunions avec les médiateurs RH ministériels de l'Education Nationale et de la Police Nationale ont donné lieu à des échanges très positifs qui ont amené l'administration à songer que cela pouvait être également utile au MEFR, en offrant, sans qu'il y ait dans l'absolu aucune cible, une « *corde supplémentaire à l'arc des solutions RH* ». La médiation est ainsi un nouvel espace de discussion, qui ne vide donc pas de leur substance tous les autres espaces de dialogue et discussion.

La médiation n'est nullement une externalisation des solutions RH, mais une aide extérieure supplémentaire, un arbitrage neutre et indépendant pour résoudre un conflit.

Le pilotage serait effectué par le Secrétariat général, mais ne relèverait pas d'un pilotage jacobin, mais plutôt déconcentré puisque la médiation s'effectuera au niveau local.

INTERVENTION DU MEDIATEUR DU MEFR :

M. Baulinet, Inspecteur général des finances et médiateur du MEFR depuis 4 ans, rédacteur, à la demande du SG, de la fiche informative de présentation, a confirmé que la médiation est un outil supplémentaire, un élément de process qui permet un certain apaisement des conflits ou des simples différends, et c'est surtout un espace de liberté, puisque on y recourt si on en a envie et on s'en retire quand on le veut.

Il souligne que le médiateur est quelqu'un d'indépendant, neutre et impartial et qui doit être formé à l'exercice, lui-même étant diplômé de l'IFOMENE (Institut de formation à la médiation et à la négociation) via l'IGPDE. A cet égard il expose les différentes formations proposées, de la simple sensibilisation d'une durée de 1 à 2 jours sur les fonctions du médiateur, aux formations plus spécialisées sur le cadre institutionnel ou approfondies sur 8 jours, jusqu'au diplôme universitaire requérant 160 h de cours et la rédaction d'un mémoire (le sien, publié, a porté sur l'écoute en médiation).

M. Baulinet indique l'importance de l'ordre des formats. Ainsi il importe de recourir à la médiation avant la procédure contentieuse, car il est toujours possible d'aller devant le juge si la médiation n'a pas abouti, alors qu'à l'inverse, si on a d'abord été devant le juge et qu'on a perdu le litige, le médiateur saisi ne pourra pas faire grand-chose.

En effet, la médiation ne pénalise pas l'agent pour des recours ultérieurs, et d'ailleurs le décret précise que les délais de recours contentieux sont interrompus pendant le recours à la médiation.

La démarche de médiation pourra être « outillée » par un tiers (avocat, représentant syndical, assistant social, association...). A cet égard, s'il souligne que 20% des médiations sont accompagnées de tiers, la règle impose que le tiers accompagnant (même s'il s'agit d'un avocat) ne doit pas se substituer à la personne, qui doit elle-même s'exprimer, car c'est elle qui, au final est maître de la décision.

Il constate qu'il est beaucoup fait référence à la Loi LTFP, mais que lui-même préfère se référer à la Loi Justice 21 (Justice au 21^{ème} siècle). Il pense que ce serait une erreur de croire que la médiation soit la panacée, car ce n'est pas un dispositif exclusif, cela ne remplace pas le dialogue social global, c'est simplement un mode alternatif supplémentaire. D'ailleurs, avec son équipe de 14 personnes, il reconnaît ne pas pouvoir remplacer le service contentieux du MEFR !

Côté organisation, du fait de son indépendance et neutralité, le médiateur est forcément déconnecté des RH des Directions. Il est donc important de bien positionner un médiateur, d'où un fonctionnement en réseau de médiateurs en partie centralisé et en partie décentralisé, avec toutefois un lien fonctionnel avec le médiateur MEFR, qui s'assurera de leur formation, leur apportera du conseil et pourra, le cas échéant, éviter les conflits d'intérêt.

Le médiateur, en plus d'être déontologue, est avant tout indépendant. Aussi, même s'il est certes nommé par le Ministre, il ne reçoit d'instruction de personne.

Le point crucial, c'est le process, c'est un outil qu'il faut expérimenter. M. Baulinet en décrit les étapes :

En premier lieu, cela part d'une demande en matière RH, de la part de l'agent mais ça pourrait aussi venir de l'administration. Le médiateur analyse la recevabilité de la demande (sur son périmètre : domaine, agent) avant d'en accuser réception. L'AR, délivré en J ou J+1, indique le déroulé du dispositif.

S'ensuit une phase de discussion entre le médiateur et les deux parties, chacune s'exprimant séparément, en aparté et en totale confidentialité, sous différents formats possibles : écrit, visio-conférence, présentiel...

Puis les échanges se déroulent en séance commune afin de solutionner le différend et procéder à la signature d'un accord. Cet accord consiste en fait à des recommandations signées par le médiateur. Il n'est pas rare que durant cette séance, le médiateur essaye d'ouvrir le jeu pour trouver des solutions « en dehors du cercle », sur des points qui n'étaient pas forcément sur la table.

Ensuite les parties respectent leurs engagements...ou pas, et dans ce cas la médiation est de nouveau sollicitée sur un engagement non respecté. Car en effet, les parties sont maîtres du jeu AVANT et APRES, y compris dans les décisions.

Nos fédérations UNSA-CGC ont remercié le médiateur pour ses explications qui éclaircissent un peu le process. En revanche, elles demandent si la médiation RH sera vraiment utile sur des sujets tels que la mobilité ou la promotion. Comment, sur les mutations ou les tableaux d'avancement, le médiateur pourrait-il revenir sur les décisions de l'administration ? Des exemples de solutionnement seraient les bienvenus...

Nous avons également demandé un peu plus de précisions sur le planning en matière de suspension des délais contentieux.

Nous avons aussi évoqué le problème des droits syndicaux et de la place des OS. Plus que des autorisations d'absence (ASA 15) pour le représentant syndical accompagnant l'agent, nous demandons de revenir de façon plus globale sur les droits, en fonction du temps passé. En effet, du temps syndical sera hautement nécessaire pour gérer cette après-Loi LTFP, contre laquelle nous étions hostiles.

Dans ses propos conclusifs, et pour répondre aux dernières interrogations formulées par les OS, M. Landour a réaffirmé que l'administration ne faisait pas de « cachotteries » sur la médiation, car si des avancées ont bien été réalisées, rien n'est encore conclu. L'administration se doit de rédiger le texte de l'arrêté qui sera présenté aux OS, avec lesquelles les contours de cet arrêté resteront d'ailleurs à définir.

Les CAP perdent la compétence en matière de mobilité et de promotion et, si la médiation rentre dans le jeu, elle ne se substitue pas aux CAP. En effet, ces dernières ne peuvent être remplacées car elles sont supprimées, c'est la loi. En outre aujourd'hui on recense environ 500 contentieux hors contexte des CAP.

Même si la médiation a fait ses preuves par ailleurs, c'est aussi pour juger de son utilité qu'est lancée la phase d'expérimentation de 3 ans.

Jusque-là les textes ne prévoyaient pas l'interruption des délais, alors que le nouveau décret reprendra les dispositions de l'article L213-6 du Code de justice administrative (CJA), ce qui est un bénéfice pour tous les agents. Concrètement, la médiation interrompt le délai, aussi, au terme de la médiation, un nouveau délai est rouvert et la prescription initiale recommence à courir.

M. Baulinet, quant à lui, conclue en pensant que rien ne soit en dehors du possible dans la médiation, car les sujets n'en sortent jamais comme on le pensait au départ. En outre il relève qu'à la Police Nationale, la médiation a traité de sujets tenant à la mobilité.

L'UNSA et la CGC Finances ont pris acte du fait que le médiateur pense pouvoir faire bouger les lignes en matière de promotion et mutation, aussi elles attendent maintenant la réponse de l'administration pour savoir si cela est véritablement possible ou non...

Sur les cas relevant de sujets sociaux (agents en difficultés sur le plan familial ou professionnel), nos fédérations comprennent bien que la médiation puisse résoudre ces cas.

En revanche, elles notent que si toutes ces situations difficiles doivent remonter en médiation, les services des médiateurs vont être engorgés...Il ne faudra pas mobiliser seulement 15 personnes mais un nombre plus important, car on ne se situe plus dans un cadre médiation mais dans un traitement RH, autrefois traité dans le cadre des CAP... !!!