

RÉUNION D'INFORMATION DU 26 MARS 2021 : MÉDIATION RH : LE LAPIN SORTI DU CHAPEAU !

Cette thématique nouvelle a émergé à l'occasion de la mise en place des LDG Mobilités et Promotions, issues de la Loi de transformation de la Fonction Publique. Dans les deux nouveaux textes régissant les LDG, le Ministère a souhaité introduire une expérimentation de la médiation.

Il existait déjà à Bercy depuis 2002 un médiateur (plus exactement un service de quatorze personnes) pour aider à résoudre les conflits entre usagers et directions financières. Bercy souhaite maintenant utiliser cette possibilité à l'occasion de certains actes RH provoquant des litiges. Un décret interministériel fondera réglementairement le recours à la médiation. Il est en ce moment en Conseil d'État. Un projet d'arrêté ministériel est en cours de rédaction. L'expérimentation pourrait commencer au 1^{er} septembre. Il y aura sur le territoire un réseau déconcentré de médiateurs de proximité.

En introduction, les fédérations syndicales ont formulé les observations suivantes :

- La médiation correspond avant tout à une mise à l'écart de la représentation du personnel. Après la disparition des CAP, l'outil semble dénaturé au lieu d'être complémentaire.
- Aucune OS n'a adhéré à la Loi de transformation de la Fonction Publique, qui représente une destruction du droit des agents et une casse du rôle des organisations syndicales.

Réponses de l'administration :

- Il n'y a pas volonté d'exclure les OS, la médiation est une voie supplémentaire aux autres voies de recours. Il ne s'agit pas d'évacuer le dialogue social, au contraire. Le texte d'arrêté ministériel n'est pas encore écrit. Il sera élaboré en concertation avec les organisations syndicales et les directions. L'articulation avec les autres procédures contentieuses figurera dans le décret.
- Il ne faut pas voir le processus de médiation comme une externalisation. Il s'agira d'une aide extérieure et neutre qui essaiera de trouver des solutions intelligentes. Il n'y a pas de dépossession des matières RH. La médiation ne videra pas tous les espaces de discussion que nous connaissons. Elle ne remplace pas les actes RH administratifs ; les voies habituelles contentieuses sont toujours ouvertes. C'est une autre possibilité offerte aux parties, un espace de liberté et d'apaisement. Le médiateur tiers peut permettre d'atténuer l'opposition frontale.

Puis, pendant une heure pleine, un médiateur professionnel a tenté de vendre la soupe, présentant sa mission et les bienfaits de la médiation : cette « troisième voie » est de plus en plus utilisée dans la résolution des conflits. Le médiateur est supposé être une personne neutre, impartiale. La médiation est gratuite et facultative. Il n'y a rien à perdre et tout à gagner à y avoir recours. La médiation peut se tenir en présentiel ou non, au choix des parties. A l'issue de la médiation, si elle aboutit, une recommandation est éditée par le médiateur, mais sans caractère obligatoire, les parties s'en emparent ou non. Un accord peut être rédigé en bonne et due forme, signé par les parties et par le médiateur en tant que témoin, mais cet accord n'a qu'une valeur morale et n'est pas opposable.

Ce discours fleuve, verbeux, angélique et lénifiant, nous a laissé dubitatifs sur l'intérêt de la médiation telle que Bercy l'entend. Le numéro de claquettes n'avait d'autre but que de faire mieux avaler aux

fédérations syndicales la pilule de leur éviction des process RH pour les mobilités et les promotions et de la suppression des CAP. Si cette médiation était une telle panacée, pourquoi n'a-t-elle pas été mise en place plus tôt ? C'est bien dans le contexte de la mise en place des LDG et des suppressions des CAP que

la médiation émerge comme par miracle dans la gestion des litiges RH.

Aujourd'hui, Bercy comptabilise entre 400 et 700 saisines contentieuses par an sur des sujets RH. Nous avons rappelé que le nombre de recours contentieux risque d'exploser avec la mise en place des LDG couplée à la suppression des CAP comme instance de recours.

Au chapitre des questions concrètes :

- Quelle sera la prise en charge financière pour l'agent, et pour le représentant syndical qui éventuellement accompagnerait l'agent à la médiation ? Comment les OS s'inséreront-elles précisément dans les protocoles de médiation ?

La réponse de l'administration est qu'à ce stade, il n'est pas prévu d'autorisation d'absence sur convocation pour les représentants syndicaux qui seraient associés à une médiation. Pas de temps, pas de remboursement des frais.

Ce refus lui-même est éloquent sur la place que l'administration compte faire aux représentants du personnel dans la procédure de médiation : aucune !

- La médiation sera-t-elle vraiment utile sur des sujets comme un refus de mobilité ou de promotion ?

Le médiateur de Bercy (qui n'y connaît pas grand-chose visiblement en matière RH) pense que oui ; les syndicats pensent que non, puisque quand les arrêtés de mutation et de promotion sont pris, ce sont des actes juridiques indéfectibles.

La marge de manœuvre sera nulle, pour « rattraper » les oubliés des LDG.

Les CAP au moins avaient la capacité d'intervenir en amont pour corriger dérives et écarts, ou mettre en lumière une situation avant que la décision administrative soit prise. Sauf à ce que l'administration dispose (on peut rêver) de volants de mutations et de promotions de secours (comme au temps des mois de bonification réservés pour les recours, dans l'ancien système des évaluations), la médiation n'aura aucun intérêt dans ces cas de figure.

- Quels effets la médiation entraînera-t-elle en termes de suspension des délais contentieux ?

Pas de réponse, il faut attendre la parution du décret.

- Les points relevant encore de la compétence résiduelle des CAP (recours en évaluation, titularisation...) seront-ils aussi du ressort de la médiation ?

L'administration ne l'exclut pas, les syndicats ne le souhaitent pas.

Le mantra administratif, pour les litiges susceptibles d'opposer les agents et leur hiérarchie, est devenu : « Trouver d'autres voies que ce qui existait au temps des CAP ». Sous-entendu : de préférence sans les syndicats, et en tout arbitraire.

Au final, nous sommes sortis de cette réunion en ayant la sensation qu'elle n'avait été qu'une tentative d'enfumage à l'attention des fédérations syndicales. Le mépris envers ces dernières transparait presque aussi clairement que l'amateurisme des médiateurs qui n'ont aucune idée des procédures de gestion RH ni de leurs effets légaux. La médiation ne sera qu'une aimable bulle de savon sans effet ni intérêt, un bavardage de salon qui ne réconciliera personne et ne tempérera en rien les effets dévastateurs des LDG.

La CFTC ne méconnaît pas, dans l'absolu, le rôle ou l'intérêt de la médiation ou du dialogue dans le cadre d'une tentative de règlement de litige. Mais au cas présent, la ficelle est trop grosse ; la médiation qui surgit du chapeau au moment où disparaissent les CAP n'est qu'une pâle tentative d'apaisement qui n'a convaincu personne.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com