

GT Médiation

3 mai 2021

Acte 2



La douche froide !

Une deuxième réunion dédiée à la mise en place de la médiation à Bercy s'est tenue le 3 mai 2021. La première ([le 26 mars dernier](#)) avait été uniquement consacrée à la présentation (particulièrement lénifiante !) du principe même de la médiation. Pouvait-on faire pire ? Le Secrétariat Général (SG) de Bercy a tenu à relever le défi... Sur le fond, le projet d'arrêté ministériel encadrant l'expérimentation du dispositif a réservé quelques (très) mauvaises surprises :

- Ce texte remarquablement plat était amputé d'une annexe annoncée mais non communiquée aux organisations syndicales, annexe reprenant les directions mettant en œuvre la médiation et les thématiques pouvant faire l'objet d'une médiation retenues par chacune d'entre elles. Nous l'avons bien compris, **médiation ne rime pas avec transparence.**

- La médiation, facultative, ne peut être demandée par un.e agent.e qu'à l'encontre d'une décision individuelle, et non dans le cadre d'une situation conflictuelle individuelle ou collective. Par exemple, pour une évaluation, la médiation ne peut intervenir qu'après signature du compte-rendu par le ou la N+2 et notification à l'évalué.e. Ce qui relativise énormément son intérêt !

- Contrairement à ce qui nous avait été indiqué au moment de l'examen des LDG comme lors de la réunion précédente, non, en fin de compte, le recours à la médiation n'est pas suspensif et n'interrompt pas les délais de recours !

- Enfin, là aussi à rebours de ce qui avait été dit précédemment, l'agent.e « médié.e » comme la personne l'accompagnant n'auront pas droit à des autorisations d'absence. C'est donc sur ses congés que l'agent.e pourra accéder à ce qui avait été pourtant présenté comme la panacée en matière de droit ! Le SG considère que le recours aux visioconférences suffira amplement...

Les visioconférences, parlons-en ! Sur la forme ce groupe de travail a été... comment dire... « pittoresque » ! Après plus d'un an de crise sanitaire, le SG de Bercy ne dispose toujours pas d'un outil de visioconférence permettant de gérer les prises de parole (la fonction « lever la main » n'existe pas !) et n'est pas capable de faire un tour de table pour éviter la cacophonie ! L'absence de toute note préparant le groupe de travail n'améliorant pas les échanges, le résultat oscille entre un match « d'impro » particulièrement mauvais et une partie de ping-pong verbal.

Solidaires Finances ne peut également qu'être étonné de l'attitude du médiateur du ministère, qui ne comprend toujours pas l'oppositions des fédérations des finances face à un dispositif initié dans le cadre des lignes directrices de gestion sur les mobilités et les promotions et visant très clairement à se subsister aux instances représentatives du personnel. Mieux (ou pire), en séance le médiateur intervient systématiquement dans le sens du représentant du SG... Une version pour le moins originale de la neutralité, qui ne peut qu'inquiéter quand nous savons que l'Administration a annoncé qu'elle n'hésitera pas à proposer une médiation aux collègues qui saisiraient la justice administrative contre une décision défavorable. En échange d'un abandon des procédures ?

Pour **Solidaires Finances**, comme nous l'avons redit dans notre propos liminaire, si la médiation peut être un bon outil, la façon dont l'administration bercyenne la dénature laisse mal augurer de l'utilité de celle-ci ! Nous n'avons par ailleurs reçu aucune réponse aux interrogations que nous avons sur le choix des médiateurs, la formation, la possibilité de recours à la médiation en cas de conflits relationnels, les délais, la confidentialité... Toutes questions qui permettraient de comprendre à quoi va servir réellement la médiation et son utilité pour les agent.e.s qui continuent à dire (cf les résultats de l'observatoire interne) qu'ils et elles ne se sentent pas bien dans les changements qu'on leur impose à toute vitesse et sans considération ni reconnaissance !

**Autrement dit, comment transformer la médiation ...
en «chambre d'étouffement !**

Ne nous fachons - surtout - pas !



Solidaires Finances n'a pas d'opposition de principe à la médiation. La dégradation généralisée des conditions de travail, l'intensification et la taylorisation de nos métiers, la multiplication des injonctions contradictoires sont sources de conflits, et tout ce qui permet d'améliorer les conditions de travail et le quotidien de agents et agents de notre ministère est bienvenu.

Pourtant, la médiation telle qu'elle est mise en place se cantonne à la seule matière RH et de fait, peu de domaines de gestion sont éligibles à son intervention. C'est ainsi un moyen pour l'Administration et notamment les directions générales de se laver les mains de ce qui se passe dans le réseau.

En effet, l'expérimentation de la médiation aux MEFR ne sera possible que dans les hypothèses ou une décision individuelle est contestée :

- Parfois ces décisions sont susceptibles de recours en CAP (évaluation, télétravail) ;
- Parfois ces décisions relevaient des compétences des CAP, lesquelles viennent d'être dessaisies dans le cadre de la loi de transformation de la Fonction publique, avec la mise en place des LDG ;
- Parfois les situations abordées relèvent du périmètre des CHSCT aujourd'hui, demain des formations spécialisées ou des commissions de réforme (mesures pour l'aménagement des conditions de travail d'un.e agent.e ou pour les personnels handicapés).

Quel lien, quelles articulations seront mises en place avec ces instances représentatives collectives ? Pour **Solidaires Finances**, il est inacceptable que la médiation se substitue aux CAP, aux CHSCT et aux commissions de réforme !

En renvoyant à des décisions individuelles, en écartant ou en contournant ces instances, l'Administration empêche toute vision globale des problèmes et favorise la mise en place de potentats locaux en se dédouanant des dommages collatéraux occasionnés par la dégradation des conditions de travail.

En outre, les cas de saisine ne concernent pas l'ensemble des situations conflictuelles. Il peut y avoir conflit sans décision individuelle : la médiation à Bercy entend-elle évacuer les conflits relationnels et n'être utile que pour les conflits cognitifs... qui peuvent ou pouvaient être résolus au sein des instances compétentes ?

Certains conflits peuvent également avoir des enjeux directement collectifs : dans le cas de télétravail, les obstacles concernent souvent le nombre ou le choix des jours télétravaillables, au sein d'un service, ceci concernant donc l'ensemble du collectif de travail susceptible de télétravailler.

Au-delà de ces problèmes de fond sur le dispositif mis en place, **Solidaires Finances** entend souligner un certain nombre de points :

- le projet d'arrêté mentionne dans son article 1er une mystérieuse annexe, qui ne nous a pas été adressée ; concernant les documents de travail de ce jour, les fédérations des finances auraient pu être destinataires des modules de formation de l'IGPDE sur la médiation.

Peut-être cette discrétion entend-elle masquer le fait que tout est déjà bouclé, puisque le décret est sorti, l'arrêté est déjà bouclé et les formations IGPDE déjà en cours. Ceci illustre bien le courrier sur le dialogue social que les fédérations viennent d'adresser au Ministre !

- Quel bilan a été tiré de la cellule de médiation sociale mise en place en 2015 à la DGFIP ? ;

- Quel bilan a été tiré de la cellule discrimination, qui peut intervenir quand des collègues s'estiment victimes ? ;

- La question qui se pose à ce stade est : qui seront les médiateurs ? Comment seront-ils choisis, quel déploiement et quel sera leur positionnement par rapport à leur direction ? ;

- Les médiateurs exerçant au niveau local sont rattachés fonctionnellement au médiateur du MEFR nommé en application de l'article 2 du décret de 26 avril 2002. Mais quel sera leur statut ? ;

- La saisine du médiateur se fait par voie électronique ou par lettre. Il serait utile de préciser à qui et à quelle adresse ce courrier doit être adressé et que cette saisine se fait en dehors de la voie hiérarchique ;

- Le médiateur peut solliciter tout document complémentaire utile à une meilleure compréhension du litige : y-a-t'il obligation de répondre à une telle demande ? Là encore, ce point devrait être précisé, ainsi que le niveau de confidentialité mis en oeuvre ;

- Le médiateur ne doit ni trancher ni imposer une solution : ceci est évident, s'agissant d'un processus de médiation. En revanche, dans tous les documents sur le sujet et notamment ceux émanant de l'IGPDE, il est bien précisé que le médiateur a pour fonction d'accompagner dans la recherche de solutions : ce point est absent du texte, de même que le temps imparti à la médiation elle-même. Qu'est-ce qui est considéré comme un temps raisonnable et quel est le délai raisonnable pour la mise en place et le suivi des éventuelles préconisations ou de la solution trouvée à l'issue de la médiation ;

- Quel est le rôle du PV de fin de médiation ? Ce document est-il utilisable dans une procédure, notamment s'il s'avère que le conflit soulève des questions de discrimination ?. Dans ce cas particulier, si le constat est fait dès la saisine, quelle est la suite de la procédure ? ;

- La question de l'interruption du délai des recours contentieux a-t-elle été tranchée ? La réponse devrait figurer dans les textes présentés.

Enfin, **Solidaires Finances** revendique une information régulière via un tableau de bord trimestriel, qui devrait comporter entre autre le nombre de saisines, prises en charge ou rejetées, le motif de la saisine, le médié à l'origine de la demande, le nombre de fins de médiations actées par procès-verbaux et le délai consacré à la mise en place de ces méditations.

Un lien devra être fait avec les travaux des CHSCT ou formations spécialisées compétentes, afin de permettre le cas échéant un travail global sur les collectifs de travail.