

Groupe de Travail « Médiation RH » du 3 mai 2021

Une procédure aux ambitions masquées

Cette seconde réunion sur ce thème, présidée par Monsieur Landour, sous-directeur RH au Secrétariat Général du ministère, en présence de Monsieur Baulinet, médiateur du MEFR, avait à l'ordre du jour la présentation du décret du 15 avril 2021 portant expérimentation de la saisine du médiateur en matière de ressources humaines et la discussion sur l'arrêté devant en découler.

FO Finances prend acte de cette expérimentation d'une médiation RH. Ce dispositif a été introduit dans les lignes directrices de gestion, mais il ne pourra jamais se substituer aux CAP. C'est au mieux un complément pour éviter les recours juridiques.

Contrairement aux velléités ministérielles, **FO Finances** refuse que la médiation soit élargie aux domaines encore de la compétence des CAP, cela aurait pour conséquence de restreindre, encore un peu plus, les élus du personnel dans la défense des agents.

Pour **FO Finances**, le dispositif expérimental doit se limiter aux sujets mobilité, promotion et avancement.

Un décret pour élargir les attributions du médiateur du ministère

Le décret 2021-449 du 15 avril 2021 installe juridiquement le dispositif au sein du MEFR, en étendant les compétences du médiateur du ministère. L'administration souhaite mettre en place cette expérimentation du 1er septembre 2021 au 1er septembre 2024.

Ce décret très concis précise que cette médiation RH expérimentale est un complément à celles du MEFR existantes et ne s'applique qu'aux décisions individuelles.

Par contre, contrairement au projet initial de l'administration, **le Conseil d'État a refusé de suspendre les délais de recours en cas de médiation.**

Cette décision est lourde d'impact pour **FO Finances**. Les délais de recours sont déjà très contraints. La médiation devra s'intégrer dans un parcours de recours déjà difficile et imposant souvent, en préalable, un recours hiérarchique.

Le médiateur du ministère partage cette analyse. Il a reconnu que pour respecter les délais de recours, le demandeur devrait ouvrir une procédure contentieuse en parallèle de la médiation, ce qui ne va pas simplifier les choses pour les agents concernés.

Un projet d'arrêté pour contourner les représentants du personnel

Cet arrêté doit préciser la procédure de médiation. La discussion fut compliquée puisque les directions expérimentatrices et les champs de compétences choisis sont listés dans une annexe qui n'a pas été fournie aux organisations syndicales, ce que l'ensemble des fédérations ont dénoncé.

Au final, le président nous a annoncé que l'expérimentation devrait être ouverte dans les directions suivantes : la DGFIP, la DGDDI, l'INSEE, le Service commun des laboratoires et l'administration centrale.

Tout fonctionnaire ou agent contractuel de droit public relevant, pour sa gestion, d'une de ses directions, pourra saisir le médiateur à l'encontre d'une décision individuelle défavorable.

Les thématiques prévues par l'article 1 sont les suivantes :

- **la formation professionnelle tout au long de la vie ;**
- **le placement en détachement, en disponibilité ou, pour les agents contractuels, en congés non rémunérés ;**
- **la mobilité entendue au sens d'un 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.**

Chaque direction choisit le périmètre de son expérimentation parmi ces thèmes. Pour **FO Finances**, si cela peut s'entendre pendant la phase d'expérimentation, les champs de compétences du médiateur devront être harmonisés à terme.

FO Finances ne cautionnera pas les thèmes proposés dans l'article 1 qui demeurent dans les compétences des CAP.

A notre interrogation sur la possibilité offerte pour l'administration de saisir elle-même le médiateur, le président de séance répond qu'elle pourrait permettre d'éviter, voire d'arrêter, un contentieux en cours devant le juge.

Pour **FO Finances**, l'arrêté ne peut retracer l'ensemble des situations où la médiation est accessible. Il sera nécessaire d'élaborer une communication adéquate, explicitant, aux agents, pour chaque direction, les schémas de procédure accessibles sur l'intranet.

L'agent pourra se faire accompagner par un tiers de son choix : représentant syndical, collègue, avocat, mais contrairement à ce que les discussions en LDG pouvaient laisser espérer, à ce stade, la question des autorisations d'absence et des frais de déplacement n'est pas tranchée.

Le président a souligné qu'avec la visio ou l'audio, la question des frais ne se posait pas. Cette remarque, inacceptable, a déclenché une levée de boucliers de l'ensemble des fédérations, qui a mis un terme prématuré à la réunion. Elle éclaire sur la vision du dialogue social tel que nos interlocuteurs ministériels le conçoivent, avec ou sans crise sanitaire.

Pour FO Finances, la médiation RH et les LDG sont indissociables. Sans la disparition des CAP, ce dispositif n'aurait pas vu le jour.

C'est pourquoi, FO Finances accepte une expérimentation de médiation que sur les seules compétences, hélas perdues, par les représentants des personnels dans les CAP.

Quant aux autorisations d'absence et à la prise en charge par l'administration des frais de déplacement, c'est un point central pour l'agent et son accompagnant, qui devra être validé au niveau ministériel sans attendre.

En ouverture des débats, le président de séance a réaffirmé sa volonté d'écoute des propositions et remarques des fédérations. Comme toujours, FO Finances jugera sur pièces, à l'occasion du prochain groupe de travail, si cette ambition se concrétise dans l'écriture modifiée du projet d'arrêté.

