

GT Médiation

26 mars 2021



Mars 2021



La 3ème Lame

Après la mise en place des Lignes Directrices de Gestion qui marquaient la fin de la compétence des CAP en matière de mobilités et de promotions, puis la prochaine mise en place des Comités Sociaux d'Administration (CSA) en lieu et place des Comités Techniques et des Comité Hygiène, Sécurité et Condition de Travail, **Solidaires Finances** redoutait l'arrivée de la 3ème lame qui détricote encore les droits des personnels et fait disparaître les organisations syndicales des instances : la médiation !

Si dans son principe la médiation est un outil qui a son utilité, le fait de la placer non pas en complément de l'existant mais à la place des CAP dénature l'outil lui-même, le rend inopérant et nuisible in fine pour les droits des agents et des agentes.

En outre, Bercy entend caler son dispositif expérimental dans la médiation qui existe au ministère par un décret de 2002, pour les différends entre les usager.e.s et les administrations.

Pour **Solidaires Finances**, il y a une certaine hypocrisie à faire un parallèle entre la médiation institutionnelle qui porte sur l'interprétation d'un texte précis ou son application, et les problèmes liés, au moins, aux mobilités et aux promotions, pour lesquelles l'Administration est désormais toute puissante...

Rien n'est arrêté mais...

Officiellement, rien n'est arrêté. Dans les faits, le dispositif est prévu par un décret qui doit passer au Conseil d'État le 30 mars 2021, puis faire l'objet d'un arrêté d'application... déjà préparé par le Secrétariat Général avant d'être soumis aux organisations syndicales : le chef de la sous-direction des ressources humaines ministérielles (SRH1) Christophe Landour a parlé sans rire de version martyre ! Reste à voir quelles virgules il sera possible de déplacer une fois que tout aura été bouclé entre Bercy et les directions sachant que le Secrétariat Général espère publier le texte avant l'été pour une mise en oeuvre dès le 1er septembre.

...le projet est néanmoins bien avancé

Quant au dispositif en lui-même, l'administration semble avoir une idée très précise de ce qui va être mis en place et on sent bien que tout est bien avancé :

- La saisine pourra être effectuée par un.e agent.e et devra porter sur sa situation individuelle.
- Elle ne devrait pas constituer le préalable obligatoire à une saisine des tribunaux.
- Elle sera suspensive et interrompra les délais de recours.
- Son périmètre n'est pas arrêté : pour Solidaires Finances il n'est pas question d'une extension de la compétence du médiateur à ce qui relève encore des CAP (recours sur les évaluations, les autorisations de télétravail, etc.).
- Une expérimentation sera effectuée, et un bilan sera tiré en 2024 qui décidera de la pérennisation du dispositif. (La première personne qui écrira à **Solidaires Finances** pour donner un exemple d'expérimentation que l'Administration n'aura pas jugé concluante recevra une boîte d'oursons en guimauve ! On aime prendre des risques à **Solidaires Finances** !).

... / ...

.../...

➤ Le volume de saisines a été calqué sur le nombre de contentieux actuellement effectués en RH à Bercy (environ 500 par an), sans tenir compte d'une augmentation des saisines à la suite de la mise en place des LDG... preuve sans doute que Bercy ne se fait pas d'illusion sur l'utilité de la démarche.

➤ Les agent.e.s pourront se faire accompagner par un.e représentant.e syndical.e, en bénéficiant d'autorisation d'absence (soumises à accord de la hiérarchie locale). Pas d'absence accordée de droit donc, ni de prise en charge des frais de déplacement, et le chef de SRH1 a précisé qu'« il n'était pas convaincu que ce point avancera beaucoup ». Ca, c'est ouvrir la porte au dialogue !

Le chef de SRH1 n'a pas hésité à faire de la provocation, montrant bien à quel point une médiation semble nécessaire pour s'adresser à lui !

➤ Alors que toutes les fédérations étaient contre les LDG ministérielles, il n'a pas hésité à déclarer que les LDG avaient été approuvées...

➤ Aux remarques faites par les organisations syndicales sur le fait qu'en matière de promotions et de mobilités il n'y aurait rien à obtenir faute de marges de manoeuvre au moment de la médiation, il a renvoyé au dernier groupe de travail ministériel pro/pro pour dire que ces marges existaient en matière de promotion lorsque les potentialités ne sont pas saturées, c'est-à-dire que toutes celles qui pourraient être faites ne le sont pas...

Solidaires Finances faisant alors remarquer que ce cas de figure ne concerne que l'encadrement supérieur ! Comme la médiation n'est possible que si les parties y consentent et qu'il existe des marges de manoeuvres, ceci revient à dire que les saisines ne seront fructueuses que pour l'encadrement supérieur... Et pas pour les personnels A « de base », B et C ! A votre avis, avez-vous d'impudence ou cynisme décomplexé ?

Car le médiateur de Bercy l'a lui-même reconnu, quand **Solidaires Finances** lui a demandé de préciser sur quoi il serait susceptible d'agir dans le cadre des mobilités : il n'agira qu'en cas d'erreur manifeste... ce qui est précisément la seule situation dans laquelle un recours administratif permet d'obtenir gain de cause à coup sûr !

Pour **Solidaires Finances**, la mise en avant de la médiation comme substitut aux CAP en s'appuyant sur la médiation telle qu'elle s'applique aux contribuables est parfaitement trompeuse : c'est faire fi de la toute-puissance de l'Administration dans la prise de décision, c'est mettre sous le tapis les problématiques de rapports hiérarchiques et de jugements hiérarchiques, c'est taire le fait que l'Administration refuse de déjuger son encadrement quand il est décisionnaire.

Tout ceci risque bien de finir comme l'avait décrit Coluche : « Dites-nous de quoi vous avez besoin, on vous expliquera comment vous en passer ! »

