

Expérimentation de la médiation en matière de Ressources Humaines

La Médiation RH en expérimentation dès le 23 mai au Ministère.

L'expérimentation de la médiation RH est prévue par le Décret n° 2021-449 du 15 avril 2021 et par l'arrêté du 24 décembre 2021 publié le 6 janvier 2022 à compter du 23 mai 2022 pour 3 ans.

De quoi s'agit-il ?

La médiation est un processus structuré par lequel des personnes tentent, avec l'aide d'un médiateur, de manière volontaire, de parvenir à un accord amiable pour résoudre leur différend.

Le médiateur n'a pas de pouvoir de décision. Si un accord est trouvé, il est écrit et acté en présence du médiateur.

Le Décret définit le champ de la médiation RH et autorise les directions à décider du périmètre de l'expérimentation.

La médiation concerne les décisions de refus individuelles portant sur les thématiques : la formation professionnelle / le placement en détachement ou en disponibilité / la mobilité au sens de changements d'affectations / les avancements de grades et promotions / le télétravail / les mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé / l'aménagement des conditions de travail pour raisons médicales / le compte-rendu d'entretien professionnel

La demande doit être formulée par l'agent après réclamation non aboutie auprès de sa Direction. Le médiateur est un acteur neutre, impartial et indépendant de l'autorité hiérarchique de l'agent

L'agent peut être assisté d'un tiers de son choix à tous les stades du processus. Nous recommandons de vous faire assister d'un représentant syndical.

Important : la médiation, ne suspend pas les délais de recours contentieux. L'agent dispose deux mois pour saisir le TA en cas de décision défavorable mais il peut parallèlement saisir le médiateur, quitte à se désister après la médiation si celle-ci lui est favorable.

Au sein du Ministère, le périmètre de l'expérimentation n'est pas homogène.

L'INSEE, l'Administration Centrale expérimentent toutes les thématiques prévues dans le décret.

La Douane, centre l'expérimentation sur les décisions défavorables en matière de mobilité et de promotion donc un pan important des sujets RH..

La DGFIP, restreint l'expérimentation aux décisions de refus portant sur l'octroi et le renouvellement du télétravail, l'imputabilité des accidents de service ou d'arrêts maladies, l'exercice d'activité accessoires, la prise en charge des frais de formation en cas de CPF c'est à dire pas grand-chose.

A la DGFIP, en matière RH on constate donc que c'est toujours moins.... moins d'effectifs, moins de possibilité de promotions et de mobilités, moins de solutions alternatives au contentieux. Au sein du Ministère, le prix du déclassement généralisé est attribué devinez à qui ? A notre DGFIP à qui nous décernons un joli bonnet d'Âne.

Chers collègues, n'attendez pas d'être au pied du mur, adhérez à un syndicat qui pourra vous assister chaque fois que nécessaire sur vos problématiques de la catégorie A. La cellule dédiée de la CGC FiP accompagne ses adhérents de manière personnalisée dans leur démarches

Abonnez vous à nos informations. Adressez un courriel à :
cgcdgfip.bn@dgfip.finances.gouv.fr

Sujet : Abonnement info CGC

**La CGC Finances Publiques vous informe, vous conseille
et vous défend au mieux de vos intérêts.**

Soutenez-la ! Adhérez !

Consultez toutes nos informations sur le site :
www.cgc-dgfip.info