

La médiation préalable en expérimentation au ministère jusqu'en 2024

La médiation de "Bercy" a été introduite en 2002 pour les différends persistants entre un usager et l'une des directions du ministère. La loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 sur la Justice du XXIème siècle a étendu et généralisé la médiation à la sphère du droit administratif

Une expérimentation de 4 ans

Une "médiation préalable obligatoire" (MPO) est mise en œuvre en vue de la recevabilité d'une assignation sur les sujets RH notamment. En clair, la procédure de MPO est un préalable obligatoire avant d'ester en justice (avant tout recours contentieux).

Le décret n°2002-612 du 26 avril 2002, qui a mis en place le médiateur des ministères économiques et financiers pour les différends persistants entre un usager (personne physique ou entreprise) et l'une des directions de ces ministères, a été modifié par le **décret n° 2021-449 du 15 avril 2021**, qui étend les compétences dudit médiateur, en prévoyant que ce dernier reçoit les « demandes individuelles des agents du ministère portant sur les décisions individuelles défavorables qui les concernent prises par ce ministère ».

Le décret prévoit le caractère expérimental de cette extension de compétences du médiateur (avec une date-butoir au 1er septembre 2024), l'évaluation de cette expérimentation devant être rendue publique par le médiateur le 1er avril 2024 au plus tard.

La MPO en cas de contestation par un agent n'ayant pas obtenu la mobilité souhaitée

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité au sein du MEF publiées en 2020 sur le site ministériel (et en pj) prévoit qu'une expérimentation de la médiation RH sera mise en œuvre en cas de contestation.

Il est ainsi prévu qu'en cas de contestation par un agent n'ayant pas obtenu la mobilité souhaitée, une médiation RH sera expérimentée, en amont des procédures contentieuses, avec, pour objectif de dégager des solutions opérationnelles quant aux situations les plus délicates rencontrées par les agents, tant dans leur vie personnelle que professionnelle.

Les LDG précisent enfin que l'agent recourant à la médiation RH pourra se faire accompagner par une personne de son choix (agent ou représentant du personnel) et qu'un bilan annuel de cette expérimentation sera élaboré.

Une procédure cadrée par l'arrêté

L'arrêté du 24 décembre 2021 pris en application dans le MEF du décret n°2002-612 du 26 avril instituant le médiateur au MEF précise en son article 1er les thématiques RH concernées. L'article renvoie à une annexe qui liste les directions du MEF qui participent à l'expérimentation ainsi que les sujets RH sur lesquels elles pourront entrer en médiation. L'Insee est concerné !

Les articles 2, 3 et 4 de l'arrêté détaillent la procédure retenue :

- demande expresse de l'agent d'entrer en médiation après rejet partiel ou total de sa demande par les services concernés et la CAP compétente ;
- accusé-réception du médiateur ;
- possibilité de demande par le médiateur de documents complémentaires aux parties afin d'éclairer les débats ;
- possibilité pour l'agent d'être assisté par un tiers de son choix (dont un représentant syndical, lequel bénéficiera alors d'une autorisation d'absence, au titre de l'article 15 du décret du 28 mai 1982 susvisé) ;
- procès-verbal de fin de médiation notifié aux parties.