

MEDIATION

**La procédure de nomination du médiateur
contestée devant le Tribunal**

**R&D demande la mise en place d'un service
de "Médiation professionnelle"
digne de ce nom**





SOMMAIRE

Edito	3
Le service de médiation doit être doté de ressources suffisantes pour un fonctionnement optimal	5
Un nombre croissant de demandes que le service de médiation n'est d'aucune manière susceptible de gérer de façon satisfaisante	5
Le seul moment où l'administration semble s'intéresser au médiateur c'est à l'occasion de la procédure de nomination...	6
...tout est mis en œuvre pour vider de tout effet utile l'avis du Comité du personnel imposé par la Décision de la Commission de mars 2002 pour la nomination du médiateur	6
...Depuis l'adoption de la Décision de la Commission de mars 2002, ce fut la première fois que le Médiateur a été nommé sans l'avis du Comité du personnel !	7
La procédure de nomination du médiateur contestée devant le Tribunal	8
PROPOSITION DE R&D	9

Depuis quelque temps notre institution semble s'être spécialisée dans l'annonce de grands changements... qui se soldent systématiquement par l'absence de toutes mesures concrètes.

Ainsi, la devise de notre administration semble être désormais :

" Si nous voulons que tout reste tel que c'est, il faut que tout change"¹

Tolérance zéro contre les faits d'harcèlement, "Fit@work", "Well being", "Talent management"... autant de beaux slogans -beaux par la forme mais vides de substance- qui mettent le personnel en attente légitime d'une véritable mise en œuvre de ces programmes...alors que dans les fait « *tout reste tel que c'est* » ...

Facta non verba

Dans notre [Renard Déchaîné spécial « Harcèlement et autres risques psychosociaux »](#), nous avons déjà dénoncé le décalage entre d'une part, les déclarations politiques et d'autre part, la triste réalité d'une gestion déplorable des cas d'harcèlement constatée par les collègues eux-mêmes, qu'ils aient subi de tels abus ou qu'ils aient simplement été appelés à témoigner auprès de l'IDOC et ceci notamment lorsque les allégations concernaient des membres de l'encadrement.

Nous avons également souligné, selon l'unanimité des experts, qu'une véritable stratégie de lutte contre le harcèlement ainsi qu'une gestion efficace des conflits imposaient, tout d'abord, **la mise en place d'un véritable service de médiation professionnelle**.

De plus, nous avons proposé des dispositifs de prévention relatifs à l'analyse des risques encourus et/ou à venir par nos collègues y inclus l'établissement d'une véritable "ingénierie relationnelle" qui permettrait d'intervenir sur les pratiques managériales et d'anticiper les dysfonctionnements au sein des équipes (cf. [Le Renard Déchaîné spécial Harcèlement et autres risques psychosociaux – partie IV Dispositifs de prévention—page 48](#)).

Nous avons également souligné que face à l'habitude de banaliser la "gestion des conflits" et au fatalisme de l'adversité, il était essentiel de promouvoir la qualité relationnelle et l'altérité. Il faut être capable de donner une réponse rapide et efficace aux difficultés constatées.

¹ *Le Guépard* de Giuseppe Tomasi di Lampedusa,

Nous avons également souligné que face à l'habitude de banaliser la "gestion des conflits" et au fatalisme de l'adversité, il était essentiel de promouvoir la qualité relationnelle et l'altérité. Il faut être capable de donner une réponse rapide et efficace aux difficultés constatées.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle le service de médiation n'est pas en mesure de répondre aux besoins de notre institution et aux attentes des collègues. Il est fort regrettable de constater qu'au lieu de se pencher sur les mesures pouvant assurer le bon fonctionnement de ce service, l'administration semble plutôt s'y intéresser uniquement à l'occasion de chaque procédure de nomination avant tout dans le seul but de vider de tout effet utile l'avis du Comité du personnel imposé par la Décision de 2002.

Il est aussi à noter que la procédure de nomination du médiateur ayant pris ses fonctions le 1^{er} octobre dernier non seulement a été contestée par le Comité du personnel mais fait aussi l'objet d'un recours déposé auprès du Tribunal par une candidate évincée.

Vous trouverez ci-après de plus amples détails concernant l'analyse critique de **R&D**.

R&D demande la mise en place d'un véritable service de Médiation professionnelle.

Cristiano Sebastiani,
Président

Le service de médiation doit être doté de ressources suffisantes pour un fonctionnement optimal

Il doit pouvoir faire appel à des procédures susceptibles de lui permettre d'accomplir ses missions.

Il doit également pouvoir répondre, à tout moment, aux principes de neutralité, d'impartialité, d'indépendance et de confidentialité, et être perçu comme étant un

service les respectant pleinement.

Tel n'est pas le cas actuellement : le service de médiation de la Commission est tout à fait incapable de donner une réponse satisfaisante au nombre croissant de collègues qui font appel à lui.

Un nombre croissant de demandes que le service de médiation n'est d'aucune manière susceptible de gérer de façon satisfaisante

En particulier, d'après l'ensemble des rapports annuels d'activité du service de médiation, il apparaît que le nombre de dossiers traités n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Il s'est accru de plus de 20% entre 2014 et 2015.

De plus, les cas se complexifient avec une partie de plus en plus importante de dossiers relevant de conflits relationnels. 2014 fut la première année où ces dossiers dépassaient largement ceux traitant des droits et obligations financiers. Malheureusement, 2015 n'a fait que confirmer cette tendance.

La spécificité de ces cas exige des moyens en temps et en ressources humaines habilités à

traiter ce genre de problématique dont ce service actuellement composé de 5 personnes ([SM — Mediation Service](#)) est bien loin de disposer.

En effet, comme reconnu, lors de leur participation aux réunions du Comité du personnel, par tous les collègues qui ont occupé le poste de médiateur, en raison du manque de ressources adéquates, d'outils et de procédures permettant au service de médiation de trouver une solution satisfaisante, trop souvent celui-ci n'est pas en mesure d'assurer une réponse appropriée aux cas qui lui sont soumis ce qui ne fait qu'empirer le désarroi des collègues qui ont fait appel à lui.

Et cela fait des années, également, que les recommandations générales du service de médiation, de plus en plus préoccupantes, ne sont pas suivies d'effets. Particulièrement, les recommandations du rapport 2015 sont d'autant plus alarmistes dans un contexte de :

- mobilité imposée notamment pour les chefs d'unité,
- réorganisation des directions générales et des services,
- blocage de toute mobilité volontaire...

Il est évident que dans un tel contexte le nombre de cas ne peut qu'augmenter.

Nous en sommes arrivés au point que le manque de moyens justifie le manque de « publicité » du rapport annuel.

Ceci révèle du énième profond dysfonctionnement absolument inacceptable !

Dans ces conditions, il n'est guère surprenant que les collègues préfèrent de plus en plus saisir le médiateur européen et **R&D** leur offre naturellement son assis-

Le seul moment où l'administration semble s'intéresser au médiateur c'est à l'occasion de la procédure de nomination...

Plutôt que de se pencher sur le fonctionnement, les moyens et les ressources mises à disposition du service de médiation... l'administration fidèle à sa vocation de "machine à nomina-

tions" semble se soucier de ce service uniquement à l'occasion de chaque procédure de désignation du médiateur...

...tout est mis en œuvre pour vider de tout effet utile l'avis du Comité du personnel imposé par la Décision de la Commission de mars 2002 pour la nomination du médiateur

En particulier, il n'est pas étonnant qu'une administration s'inspirant de plus en plus du "fait du prince" comme principe de base de ses décisions, étant de plus en plus intolérante par rapport aux critiques, puisse ressentir l'avis du Comité du personnel sur la nomination du médiateur, imposée par la décision de 2002, comme étant une étape inutile et une entrave inaccep-

table à sa liberté totale dans le choix du meilleur candidat pour ce poste.

Or, tout le monde devrait comprendre que la transparence de la procédure de nomination et l'intervention du Comité du personnel sont des préalables indispensables et des éléments essentiels car ils contribuent à la perception d'indépendance du médiateur.

En 2013, ce fut la première fois, depuis la mise en place du service de médiation, que l'administration avait envisagé de procéder à la nomination du médiateur sans publication préalable du poste à pourvoir par simple mobilité interne en l'absence de tout appel à candidatures.

Face à la réaction très ferme de la représentation du personnel qui avait dénoncé le caractère visiblement intenable de cette approche, l'administration a renoncé à désigner le médiateur par simple mobilité et sans la moindre transparence.

Néanmoins, **ce n'est qu'en 2016, à savoir 3 ans plus tard**, que l'administration a enfin procédé à la publication d'un avis de vacances.

Cinq candidatures ont été reçues. Suite à la présélection, seule l'une d'entre elles a été retenue. L'avis de Comité du personnel a été demandé pour ce seul candidat sans qu'il ait à sa disposition :

- la moindre information détaillée sur le déroulement de la procédure de sélection,
- le moindre regard sur l'analyse des quatre autres candidatures et donc, aucune possibilité de se prononcer sur celles-ci,
- les éléments pertinents permettant d'apprécier le choix proposé.

Le Comité du personnel a immédiatement dénoncé le caractère inacceptable de cette démarche et a demandé de pouvoir disposer de toutes les informations concernant la comparaison des mérites des candidats et de pouvoir ainsi émettre un avis circonstancié.

En sortant de ses tiroirs poussiéreux un avis du SJ datant d'il y 10 ans (sic !), la DG HR a rejeté toutes les demandes du Comité du personnel.

Mais, elle n'en est pas restée là ! Elle a décrété qu'elle était en droit de constater l'absence d'avis du CCP en procédant ainsi sans délai à la nomination du candidat retenu.

...Depuis l'adoption de la Décision de la Commission de mars 2002, ce fut la première fois que le Médiateur a été nommé sans l'avis du Comité du personnel !

Dans ces conditions, et sans préjudice des mérites du collègue nommé, il est évident que la position et la crédibilité du nouveau médiateur ne peuvent être que profondément affaiblies. R&D le regrette sincèrement compte tenu de l'importance des défis qu'il sera appelé à relever.

Et, ce n'est certainement pas la décision de **requalifier le poste de médiateur en tant que conseiller principal**, dont le candidat retenu pourra bénéficier, qui va permettre à ce service de surmonter les difficultés opé-

rationnelles dont le dernier rapport d'activité fait à nouveau état.

En particulier, la décision unilatérale de la DG HR a privé le Comité du personnel de la possibilité d'adopter un avis motivé sur le candidat proposé en omettant, également, d'organiser comme par le passé une rencontre préalable avec celui-ci. Cette entrevue aurait permis aux élus de poser toutes les questions et de demander toutes les clarifications souhaitées.

Or, comme le comité l'a souligné à très juste titre, à la lecture du CV du candidat sélectionné, ces clarifications auraient été d'autant plus nécessaires compte tenu de sa longue expérience au sein de la DG HR, plus particulièrement au sein de l'IDOC et en tant que responsable du service médical.

En effet, il s'agit là d'une expérience professionnelle qui peut susciter des interrogations concernant la perception de l'indépendance du futur médiateur par rapport à des services qui sont souvent à l'origine de plaintes soumises au service dont il sera responsable.

A nouveau, il est inutile de souligner que la confiance du personnel dans l'indépendance totale du service du

médiateur est une condition indispensable pour que les collègues fassent appel à lui et pour que la représentation du personnel accompagne avec conviction ces procédures.

Il ne suffit pas de l'affirmer. Le principe d'indépendance n'est pas un slogan vide ; il se doit d'être établi de manière visible.

Or, ceci commence par une procédure de nomination incontestable dans un cadre tel que l'avis du Comité du personnel puisse jouer pleinement son rôle.

La procédure de nomination du médiateur contestée devant le Tribunal

Dans ces conditions, il n'est nullement étonnant qu'outre les critiques très fermes exprimées par la représentation du personnel, la procédure de nomination du médiateur soit à présent contestée devant le Tribunal par un candidat non retenu pour le poste.

Un recours a en effet été déposé auprès du Tribunal

([http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=185190&doclang=FR)

[docid=185190&doclang=FR](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=185190&doclang=FR)) pour demander l'annulation de la décision de la Commission du 15 juin 2016 relative à la nomination du Médiateur et de condamner la Commission à payer la somme **de cent mille euros de dommages matériels et moraux subis en guise d'indemnité.**

À l'appui du recours de la requérante, sont notamment invoqués le détournement de pouvoir, l'erreur manifeste d'appréciation, la violation des principes de confiance légitime, de proportionnalité et de bonne administration commis par la Commission ainsi que l'absence d'une consultation effective du Comité du personnel.

Sans préjudice de la décision qui sera prise par le Tribunal, et sans préjudice des mérites du collègue qui a été nommé à ce poste, il est évident que le mandat du nouveau médiateur ne démarre pas dans les meilleures conditions d'autant plus que ce contentieux s'installe au sein même d'un service d'une taille si réduite.

PROPOSITION DE R&D

R&D fidèle à son engagement de ne jamais se limiter à émettre des critiques mais de toujours les accompagner par des propositions inspirées des meilleures pratiques en la matière, organisera très prochainement une conférence avec des spécialistes dans le domaine de la médiation professionnelle.

Notre institution et notre personnel méritent qu'il soit enfin mis en place un véritable service de médiation professionnel, nommé et opérant dans des conditions garantissant pleinement le principe d'impartialité et son indépendance vis-à-vis de l'administration, conditions essentielles pour mériter la confiance du personnel.

Un service de médiation qui doit aussi être doté de ressources, de procédures et d'outils indispensables pour répondre de manière aux attentes des collègues qui font appel à son assistance.

