

CONGRES CFDT RENNES : DEBAT N°2 MEDIATION ET ACTION SYNDICALE

Bonjour à toutes, bonjour à tous,

Nous venons d'entendre les arguments du syndicat Personnel Energie Atomique de Basse-Normandie pour supprimer l'article 1.2.1.1.7. A ce moment du débat, il nous paraît important de revenir à la définition même de la médiation.

Le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales du CNRS nous dit que « [la] médiation est une entremise destinée à concilier ou faire parvenir à un accord, à un accommodement des personnes ou des parties ayant des différends ». Dans l'entreprise, elle est surtout une alternative aux procédures juridiques. Elle est donc moins coûteuse, pour les salariés comme pour les syndicats. Et ce coût n'est pas que financier : il est également humain, car l'isolement vécu par des plaignants est souvent plus traumatisant que la situation de conflit elle-même. Souhaitons-nous vraiment engendrer plus de risques psycho-sociaux pour des salariés, déjà par ailleurs soumis à un environnement de travail plus stressant que jamais ? Est-il possible d'assister au retour à une saine situation de travail après un procès éprouvant ? Quand bien même fût-il gagnant ! Vous pensez sérieusement qu'on sort indemne d'une période si longue et si violente ? On en sort dévalorisé, blessé dans son amour propre. En effet, l'issue d'un procès est rarement prévisible et statue sur des indemnités, plafonnées, après un temps beaucoup trop long. Et ce temps ne laisse aux salariés concernés ni suffisamment d'énergie, ni d'estime d'elles-mêmes pour retrouver du travail. Qui contestera qu'une bonne médiation est préférable à un mauvais procès ?

Dans les faits, nos équipes syndicales utilisent déjà une forme de médiation. Car les conflits existent, et malgré le travail exceptionnel de nos équipes sur le terrain, peut-on se targuer de pouvoir tout résoudre syndicalement ? Le syndicalisme réformiste que nous défendons ne doit-il pas d'abord porter un espoir de résultat ? C'est l'efficacité de la méthode qui importe, et il est donc indispensable que la mission du médiateur soit bien définie et encadrée. Pour une personne, fût-elle hautement compétente syndicalement, il est compliqué et délicat de s'improviser médiateur. De plus, la médiation est un outil qu'il est nécessaire d'utiliser à bon escient. Elle a besoin qu'une autorité dans l'entreprise notifie clairement et officiellement l'envie de mettre un terme au conflit et de revenir durablement à une situation apaisée. Pourtant, pour espérer une résolution cela ne suffit pas, car de ce conflit doit pouvoir émerger une certaine coresponsabilité. C'est seulement une fois que l'idée de responsabilité partagée est acceptée par l'ensemble des parties qu'il est possible d'envisager une médiation, qui va permettre à chacun, à chacune de s'engager sur un processus à respecter, sur un effort à faire. Toutes les tentatives de recours à la médiation ne donnent pas les résultats attendus, certes, mais c'est un métier avec une formation et un code de déontologie. Cela lui donne toute sa valeur en tant que démarche et levier de résolution de conflit, quel qu'en soit sa nature. N'est-il pas extrêmement regrettable de se rendre compte au moment d'un procès que la situation aurait pu être régulée en amont ? Chacun aurait pu en sortir grandi, le collectif en serait renforcé et l'entreprise aurait pu dans cette démarche trouver de nouvelles forces vives. C'est dommage de rater des occasions de construire ensemble !

Pour trouver un terrain propice à la communication, et ainsi éviter un engorgement procédurier, la médiation est donc de plus en plus valorisée. Vous me direz "D'accord, mais qu'a donc à voir la CFDT dans tout cela ?". J'y rajouterai même : qu'a-t-elle à y gagner ? Et bien lorsque le dialogue est dans une impasse, restez-vous satisfaits de ce constat d'échec ? Est-ce le syndicalisme que vous souhaitez ? La position du SCERAO est claire : il est important de toujours avancer même si parfois, c'est par l'intervention d'une tierce personne, neutre, impartiale et indépendante, qu'on tire le plus de bénéfice pour l'ensemble des acteurs impliqués. Non seulement la médiation est complémentaire à l'action syndicale, mais surtout elle ne s'y substitue pas ! Lorsque cette dernière est au point mort,

elle doit permettre d'agir sur les points de blocage, et lorsqu'elle est réussie elle permettra souvent à l'action syndicale de reprendre sa place, et de continuer à travailler à la résolution du conflit, de manière plus sereine cette fois.

Les salariés nous demandent plus de proximité, et c'est justement en les écoutant et en leur proposant le meilleur conseil possible, qu'il soit syndical ou non, que ce lien s'établit. La confiance ne se décrète pas, elle se construit ! Notre opportunité de faire la différence par cette attention à leurs besoins crée un vecteur de proximité avec les salariés.

La multiplicité de nos modes d'actions et notre envie d'agir, même pour dénouer les situations compliquées, raisonnent dans les esprits des responsables d'équipe, qui sont parfois un peu démunis, par excès de proximité ou par manque de formation, et cela valorise notre action.

Enfin les Directions, qui cherchent le résultat et louent notre efficacité, pourront voir en nous des partenaires privilégiés en cas de conflit.

Salariés, encadrants, dirigeants : les vraies victoires sont celles qui ne font pas de vaincus, et la médiation peut y contribuer. Voilà pourquoi le SCERA0-CFDT vous invite à voter bien sûr contre cet amendement.