**Atelier de médiation sociale de l’A.M.E.**

**animé par Dominique Retourné- coach et superviseur**

**.**

**Séance du 26 mars 2019.**

Chacun des participants se présente ainsi que l’animateur, évoquant son parcours professionnel ainsi que son expérience en médiation.

Trois livres sont présentés par D.R. :

* « La médiation un nouveau projet de société ? Se réconcilier avec ses contraires » de Brigitte Kehrer,
* Le grand livre de la Supervision sous la direction d’Emilie Devienne aux éditions Eyrolles cf. Chapitre sur la supervision des avocats médiateurs rédigé par Dominique Retourné
* « Carnet d’études Rwanda », voyage d’étude organisé par l’AFFJ cf. Article sur les Gacaca, une justice du génocide rédigé par Dominique Retourné

La discussion porte d’abord sur « Médiation 21 », un collectif d’associations dont l’AME fait partie, qui a pour objectif de porter la voix des médiateurs auprès des pouvoirs publics via un livre blanc.

Sa réflexion est axée sur les thèmes suivants :

* Statut et représentation,
* Ethique et déontologie,
* Formation initiale et continue.

Parallèlement aux travaux menés par Médiation 21, un député, Monsieur SON FORGET (anciennement LREM), a pris l’initiative d’une proposition de loi venant amender les textes

.existants.

Il semble qu’il ait été sollicité par des personnalités de la magistrature et du monde de la médiation Cette proposition contient beaucoup de notions intéressantes mais qui demandent à être retravailler car, en l’état, leur application littérale soulèverait des difficultés de forme et de fond.

Puis, il est abordé trois préoccupations :

I - Un des participants médiateur rend compte d’une de ses médiations.

Il explique qu’après 21 ans de bons et loyaux services, un chef des ventes a fait l’objet d’un licenciement, il lui a été reproché lors d’une formation de braver l’animatrice : de jouer avec son portable, d’arriver en retard… Il a été convoqué à un entretien préalable, il s’est demandé ce qui lui arrivait car il avait jusqu’à présent fait l’objet de promotion tout au long de sa carrière. Le D.R.H. indiquait que cela était excessif et qu’il ne fallait pas envisager un licenciement mais la directrice générale maintenait sa position en indiquant «  doit sortir de l’effectif quelque soit le motif ».

Le salarié était effondré.

Au Conseil de prud’hommes, il a pu obtenir 36 mois de salaire. L’employeur considérait que c’était beaucoup trop, le salarié pas assez. L’affaire a été envoyée en médiation.

Il a eu beaucoup de mal à les faire cheminer l’un vers l’autre. Les deux parties ont fini par se mettre d’accord sur le montant de l’indemnité, mais le point d’achoppement, était le montant des intérêts qui représentaient une faible somme, mais auxquels le salarié attachait une valeur symbolique.

L’accord s’est fait en définitive sur le seul montant de l’indemnité fixé par le juge.

II – Une médiation n’a pas pu se mettre en place.

Un des participants indique qu’une convention a été mise en place avec un employeur concernant un problème de harcèlement moral au sein d’une délégation unique de personnel. Personne ne voulait faire un pas vers l’autre. Personne ne voulait rencontrer les autres personnes. Ils étaient tous syndiqués, des antagonismes très forts, CFDT et CGC. Ils étaient au nombre de six personnes.

La CFDT avait essayé une médiation mais qui n’avait pas réussi.

Le règlement intérieur n’était pas respecté, les comptes-rendus n’étaient pas faits ou du moins, mal fait….tout était comme cela.

Le médiateur a rendu compte à l’employeur de sa difficulté en évoquant que les conditions de la médiation n’étaient pas réunies.

En supervision, il lui a été suggéré que la problématique soulevée relevait plus d’un audit social que d’une médiation

L’employeur étant demandeur de préconisations, il a été suggéré deux axes d’amélioration :

*  D’une part dans les modes d’expression de chacun au cours des réunions (régulation de la parole, répartition des temps d’expression sans monopole du verbe, concentration sur les missions essentielles sans dispersion sur des aspects formels accessoires, etc…),
*  D’autre part, dans les prises de notes pendant les réunions, le format, l’exhaustivité et l’objectivité des comptes-rendus règlementaires, l’enregistrement sonore des débats, le consentement formel de participants à cet enregistrement, la nécessaire confidentialité de données personnelles et notamment les adresses électroniques des salariés au regard du RGPD, le respect du règlement intérieur, répartition des missions entre élus, etc... »

Dans ce cas, que faire ?Réactions des participants :

1er) diligenter une enquête sur le harcèlement moral,

2°) faire parler les gens,

3°) appliquer la loi,

4°) faire du pratico-pratique ; exemples : est-ce une réunion normale, une réunion organisée, appliquer le règlement intérieur ….

5°) l’employeur doit rencontrer la délégation.

6°) dresser un rapport, faire un constat.

Observations D.R. : Le constat remis par le médiateur doit être purement formel : jour et durée des entretiens individuels ou collectifs. Le médiateur ne peut rédiger un rapport avec des préconisations, il n’est pas rédacteur d’acte et il n’est pas conseil.

III – Intervention en analyse de pratique, supervision (les règles, les besoins et les attentes)

D.R. doit intervenir lors de la Fête de la Médiation organisée par IFOMENE le 30 mars sur le sujet : « Intervention en analyse de pratique, supervision (les règles, les besoins et les attentes) ».

Elle a les deux casquettes, analyste de pratiques et superviseur.

La supervision et/ou l’analyse de pratiques sont indispensables pour le médiateur actif et nécessaires à sa sécurité ontologique : D.R. évoque les RPS (risques psychosociaux) du médiateur.

L’analyse de pratiques est centrée sur la pratique du médiateur, la supervision est centrée sur la relation médiateur-médié.

Elles permettent au médiateur de prendre du recul sous le regard d’un tiers expérimenté.

Le médiateur est seul avec ses questionnements, il doit sortir de son isolement, être vigilant à ses états de fatigue, symptômes corporels….

La supervision/l’analyse de pratiques est un sas de décontamination, un lieu de réénergétisation.

Les autres rendez-vous :

Fête de la médiation ICP/Ifomène : 30 mars 2019.

Croisière GEMME : 3 au 10 mai 2019

Prochain atelier AME de Médiation sociale animé par Dominique Retourné :

le **mercredi 22 mai 2019** de 17h à 19h suivi d’un moment de convivialité.

Lieu : Cabinet d’avocats – 120, Rue d’Assas- 75006. Paris.

Groupe AME d’analyse de pratiques et de supervision :

Dominique Retourné et/ou Dominique Dollois :

Lundi 15 avril 2019 de 14 heures à 18 heures,

**Jeudi 23 mai 2019** de 9 heures à 13 heures,

**Mercredi 19 juin 2019** de 9h à 13h.

Lieu : Cabinet d’avocats – 120, Rue d’Assas- 75006. Paris.

Prochain atelier de co-vision de l’AME :

**Lundi** **27 mai 2019** à 17.30 heures. Animateurs : Dominique Retourné et/ou Maryvonne Henry Lieu : Cabinet d’avocats – 120, Rue d’Assas- 75006. Paris.

 Dominique Retourné

Responsable atelier AME Médiation Sociale