

Proposition de Charte de la Médiation

pour la prévention et la résolution amiable des conflits sociaux

L'Etat, les entreprises publiques et les organisations syndicales sont conscientes :

- que la grève est la conséquence d'une situation dégradée et d'un dialogue social insuffisant ;
- qu'il est de l'intérêt de tous de prévenir les contentieux et de résoudre leurs litiges à l'amiable ;
- que, dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social, la médiation constitue le mode alternatif de résolution des conflits le plus approprié pour promouvoir le dialogue social et garantir sa qualité : la médiation ouvre un espace de dialogue qui permet d'identifier les différends, faire circuler l'information, confronter les points de vue de chacun, ouvrir des négociations dans un climat serein, recueillir des propositions de part et d'autre, trouver des solutions mutuellement satisfaisantes qui prennent en compte les intérêts, demandes et droits de chacun ;
- que la médiation s'inscrit naturellement dans le champ de la négociation sociale interne à l'entreprise.

C'est pourquoi, elles déclarent leur intention de :

- 1) créer des structures de veille des conflits animées par un ou plusieurs médiateur(s) interne(s) à l'entreprise et destinées à repérer les sources de contentieux potentiel (qualité des services publics, embauche, licenciement, salaires, retraites, droits sociaux, conditions de travail, moyens humains et matériels, sujétions...);
- 2) étendre le principe de l'*alarme sociale* – déjà mis en place à la RATP depuis 1996 et à la SNCF depuis 2004 - à l'ensemble des entreprises publiques afin de privilégier une démarche de concertation immédiate en cas de désaccord ;
- 3) favoriser un esprit de transparence : Etat, entreprise publique et organisations syndicales doivent être à un niveau égal d'information relativement à l'objet du litige ;
- 4) garantir la voie de la négociation sociale collective en promouvant des structures de concertation tripartites (Etat, entreprise publique, organisation syndicale) animées par un ou plusieurs médiateur(s) interne(s) à l'entreprise et destinées à désamorcer tout début de crise ;
- 5) recourir à un médiateur civil indépendant, dûment formé et qualifié, afin de désamorcer les conflits collectifs en cas d'échec de la veille et des négociations internes ;
- 6) concilier les deux principes constitutionnels que sont le droit de grève et la continuité du service public : l'imperium de la loi, pour l'Etat, et l'arrêt du travail, pour les organisations syndicales, ne doivent être que d'ultimes recours, une fois que toutes les possibilités de discussion ont été épuisées.

*« La médiation constitue une réponse au besoin
laquelle le litige non ou mal traité est un*



*de pacification de notre société dans
amplificateur de perturbation collective »*