

CONVENTION DE MEDIATION PROFESSIONNELLE

A. Les règles de fonctionnement de la médiation professionnelle

Les acteurs de la médiation professionnelle

- Le commanditaire : personne ayant autorité hiérarchique demandant la mise en place d'une action de médiation professionnelle.
- Les parties : collaborateurs acceptant, à la demande du commanditaire, la mise en place d'une action de médiation professionnelle en vue d'accompagner une évolution partagée de leur collaboration professionnelle, jugée suffisamment dégradée pour porter préjudice à leur efficacité ou à l'efficacité collective
- Le médiateur professionnel : tiers extérieur, indépendant, impartial et neutre, mandaté par le commanditaire pour proposer aux parties la mise en place d'une action de médiation professionnelle et missionné par les parties pour les accompagner dans leur recherche d'issue au différend qui les oppose.

Lieu

Les différents entretiens et réunions se tiendront dans une salle de réunion, mise à disposition par

Étapes de la médiation professionnelle

1. Entretien avec le commanditaire
2. Envoi par le médiateur de la présente convention de médiation au commanditaire et aux parties
3. Prise de contact téléphonique avec les parties
4. Un entretien individuel de préparation à l'entrée en médiation avec chacune des parties. Il débouche sur la signature de la présente convention.
5. La (ou les) réunion(s) de médiation regroupant les parties et le médiateur professionnel. Une réunion de médiation est prévue contractuellement avec l'entreprise X. En cas de besoin, des réunions supplémentaires peuvent être envisagées aux conditions prévues au contrat.

Durée

La durée globale de la médiation professionnelle dépend de plusieurs paramètres, dont principalement l'engagement effectif des parties et l'intensité des difficultés relationnelles. La durée maximale d'une séance est de 1h30 à 2h00. Pour la présente intervention, il est souhaité qu'elle soit finalisée à la fin du mois d'août 2015 si possible, soit une durée globale estimée à un mois et demi si les entretiens de mise en place peuvent avoir lieu mi- juillet 2015.

Fréquence

Elle est définie en accord avec les parties en tenant compte, aussi bien du temps d'intégration des acquis que des possibilités calendaires de chacun. Il est donc tout à fait possible de conduire plusieurs étapes en 1 journée, comme il peut s'avérer nécessaire de laisser s'écouler une quinzaine de jours pour passer à l'étape suivante.

Calendrier

Le calendrier des séances est défini en accord avec les parties, au fur et à mesure de l'évolution de la médiation.

Tiers

Les parties sont réputées seules concernées par l'objectif de règlement du conflit. Toutefois, en cas de besoin, la sollicitation d'un tiers peut être envisagée. Notamment, les parties peuvent estimer que la contribution du commanditaire est nécessaire, auquel cas il pourra être sollicité par le médiateur professionnel. Tout tiers devant s'intégrer dans le processus aura préalablement bénéficié d'un entretien individuel.

Confidentialité

Les parties et le commanditaire sont informés que, dès lors qu'ils prennent part au processus de médiation, ils s'engagent à garantir la plus stricte confidentialité à l'égard de tout tiers concernant les propos tenus dans le cours de la médiation. Cet engagement vaut pour le médiateur professionnel, qui remettra au commanditaire un compte rendu conforme à cet engagement.

Pour éviter toute confusion entre confidentialité et confiance, chacun est informé que le médiateur ne saurait garder pour lui des propos tenus individuellement au cours de tel ou tel entretien et qu'il jugerait utile à la bonne conduite du processus.

B. Les garanties du médiateur professionnel

Le médiateur professionnel s'appuie sur son expertise en matière de communication. Il est un agent actif du dialogue entre les parties et veille à ce titre à la qualité des messages et de leur réception. Son intervention repose sur une posture : impartialité, neutralité, indépendance et une garantie : la confidentialité.

Impartialité

L'impartialité concerne la relation du médiateur avec les parties. Le médiateur ne se laisse pas influencer par les phénomènes habituellement constatés de sympathie ou d'antipathie.

Neutralité

Il n'est pas un arbitre et n'impose aucune solution. Celle-ci ne peut découler que d'un accord entre les parties. Le but du médiateur est l'instauration ou le rétablissement de la communication entre les parties en vue de leur permettre de trouver une solution la mieux adaptée à leur situation réciproque et à leurs intérêts respectifs.

L'indépendance

L'indépendance consiste à ce que le médiateur professionnel ne soit pas subordonné. Il s'agit d'une posture professionnelle par rapport à toute autorité qui lui confierait une mission. L'indépendance est relative aux différentes formes d'autorité, qu'il s'agisse d'une autorité hiérarchique, culturelle, morale, culturelle. Elle implique une attitude de distanciation par rapport aux valeurs, aux croyances, aux idées reçues, aux préjugés, aux références économiques, sociologiques, culturelles, politiques et culturelles. Cette indépendance est garantie par l'adhésion à la CPMN ainsi qu'aux obligations relatives au respect de son code d'éthique et de déontologie, dit CODEOME.

Confidentialité

Tout ce qui est dit dans le cadre de la médiation est de l'ordre du secret professionnel. Le secret est général, absolu et illimité dans le temps. Le médiateur s'engage à respecter ce secret par rapport à tout tiers extérieur.

C. Implication et engagement du commanditaire

Le commanditaire a été informé du fait que :

- l'information qui lui sera remise tout au long du processus ne portera que sur son déroulement et les éventuels éléments de décision que les parties auront souhaité porter à sa connaissance.
- il peut être sollicité au cours du processus, à l'initiative du médiateur professionnel, pour échanger avec les parties.

Le commanditaire s'engage :

- à mettre à disposition des parties et du médiateur professionnel un espace adapté au bon déroulement de la médiation;
- à respecter les règles de confidentialité telles qu'elles sont définies dans la présente convention ;
- à étudier avec les parties les aspects de leur éventuel accord sur lesquels il serait décisionnaire.
-

D. Implication et engagement des parties

Les parties ont été informées du fait que :

- le commanditaire sera tenu informé tout au long du processus de son déroulement. En aucun cas les propos tenus lors des échanges ne lui seront rapportés par le médiateur professionnel. Seuls les éventuels éléments de décision que les parties auront souhaité porter à sa connaissance pourront lui être communiqués ;

- le commanditaire peut être sollicité pour échanger avec elles au cours du processus à l'initiative du médiateur
- elles peuvent solliciter à tout moment un entretien individuel supplémentaire avec le médiateur, si elles le jugent nécessaire. Cet entretien peut aussi être mis en place à l'initiative du médiateur.

Les parties s'engagent :

- à respecter les règles de fonctionnement présentées dans cette convention et à faire de leur mieux pour faciliter la mise en œuvre du processus proposé
- à définir et à respecter les principes de qualité relationnelle qui leur permettront de s'engager dans le processus proposé.
- à œuvrer pour l'atteinte des objectifs proposés, objectifs auxquels elles adhèrent dès lors qu'elles signent la présente convention.

E. Contexte et définition des objectifs de la médiation professionnelle

La relation entre deux des collaborateurs du est jugée très dégradée par la Responsable des Ressources Humaines au point qu'une relation de travail directe voire un simple dialogue apaisé sont, depuis plusieurs semaines, devenus impossibles.

La direction échange avec les élus Délégués du Personnel depuis plusieurs semaines sur ce dossier, et a été sollicitée il y a une quinzaine de jours par le secrétaire du CHSCT.

Enjeux :

Cette situation est problématique dans la mesure où elle risque d'avoir un impact négatif sur le reste du personnel du Bureau.

Il s'agit avant tout pour la DRH de rétablir aussi rapidement que possible un climat de travail satisfaisant et serein pour chacun.

C'est dans ce contexte qu'intervient la médiation professionnelle, comme devant permettre de sortir du conflit et trouver une solution satisfaisante et sereine pour chacun.

La présente convention définit les modalités de mise en œuvre d'une médiation professionnelle entre et, à l'initiative de Madame

La première étape consiste dans l'adhésion de chacun à cette convention par sa signature. Il s'agit d'un engagement librement consenti à rechercher une issue satisfaisante pour chacun, sans que cela exclue l'existence de craintes, de résistances éventuelles ou de questionnements, manifestations tout à fait légitimes dans ce type de situation. Il s'agit donc d'un engagement de moyens.

Chacun apposera sa signature sur un même exemplaire dont le médiateur sera le dépositaire pendant toute la durée du processus.