



Comment imposer un accompagnement syndical dans un entretien à caractère conflictuel ?

Quelques éléments et conseils pour les collègues qui, dans des situations de conflit ou de tensions, demandent à être reçu-es ou inversement sont convoqué-es par un responsable de service et se voient refuser un accompagnement par un tiers, même par un-e militant-e syndical-e bien connu-e¹.

Par les **SECTEURS SITUATION DES PERSONNELS** et **VIE SYNDICALE**

L'accompagnement syndical individuel entre pleinement dans les missions des syndicats selon le cadre général fixé par le Code du travail, mais les textes qui régissent le droit syndical dans la fonction publique ne contiennent aucune disposition réglementaire permettant aux représentants syndicaux d'accompagner un-e agent-e lors d'un entretien hors procédure disciplinaire. Dans une situation conflictuelle, face au refus d'une direction que l'agent soit accompagné par un représentant syndical, plutôt qu'un recours juridique invoquant un empêchement de l'exercice des fonctions syndicales, il vaut mieux privilégier une démarche d'apaisement des tensions.

L'idée générale est de laisser des traces écrites ne nuisant pas à l'agent-e concerné-e pour que la direction se rende compte qu'elle risque d'avoir le mauvais rôle, qu'elle a tout intérêt à ce que ça se passe bien, et pour cela accepte un entretien en présence d'un tiers afin de garantir que cet entretien se tienne dans le respect des droits de la personne. Un modèle de courriel à adapter librement selon d'éventuels besoins locaux est proposé ci-dessous.

XXX m'a appris que vous n'entendiez pas me permettre d'assister à l'entretien que vous souhaitez avoir avec [lui/elle] au sujet de [objet de l'entretien]. Je m'étonne de ce refus.

D'une part, l'administration reconnaît elle-même le droit à l'accompagnement à travers la circulaire fonction publique du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, puisqu'elle affirme à propos d'un agent qui souhaiterait être accompagné durant l'entretien professionnel prévu dans la procédure d'évaluation de droit commun : « Toutefois, il pourra lui être indiqué que dans un cadre distinct de l'évaluation annuelle et donc de l'entretien professionnel, il peut être reçu par son supérieur hiérarchique et se faire alors accompagner d'un représentant syndical, afin d'évoquer certains griefs ou toute difficulté rencontrée dans l'exercice de ses fonctions »².

D'autre part, la présence d'une tierce personne permet, aussi bien à la direction de [la structure] qu'[au/à la] collègue, d'avoir un témoin des propos qui peuvent avoir été échangés durant l'entretien, et de garantir ainsi que ces propos ne peuvent pas être déformés par l'un ou par l'autre à l'issue de l'entretien. C'est pourquoi je vous prie de bien vouloir reconsidérer votre position, et d'accepter que je sois [présent/présente] à l'entretien et pose éventuellement quelques questions ou apporte des informations pour lever des malentendus éventuels qui pourraient exister. Cela me permettra de contresigner le compte rendu écrit de l'entretien qui en sortira, si je considère qu'il est conforme aux propos tenus. Dans les cas [potentiellement] conflictuels comme celui-ci, il est de la responsabilité particulière de la direction de [la structure] de faire en sorte que le problème ne s'envenime pas, de façon à ce que les personnes n'en souffrent pas, et que le fonctionnement de la structure soit le plus harmonieux possible, dans l'intérêt [des étudiants et des collègues].

Une autre attitude de votre part pourrait donner lieu à interprétation sur les intentions qui sont les vôtres envers XXX, ce qui, bien sûr, ne contribuerait pas à aplanir les difficultés actuelles.

Si jamais le refus est maintenu, on peut conseiller à XXX de demander un rendez-vous au médecin de prévention, pour lui signaler le problème et le stress qu'il engendre. Ainsi la direction de l'université est officiellement alertée et peut intervenir. Elle a en effet une obligation de prévention en matière de santé au travail des personnels³.

De plus, lorsque l'entretien est à l'initiative d'un-e collègue en responsabilité mais qui n'a pas de pouvoir hiérarchique sur XXX, on conseillera de ne pas s'y rendre en laissant là aussi une trace écrite de la raison du refus de participer à l'entretien (à savoir, le refus opposé à sa demande d'accompagnement par un-e représentant-e syndical-e). ■

Une version plus détaillée de cette fiche est en ligne sur le site du SNESUP, dans la rubrique Agir/Outils militants/Mémos et fiches pratiques.

Dans une situation conflictuelle, plutôt qu'un recours juridique, il vaut mieux privilégier une démarche d'apaisement des tensions.

1. Cette fiche pratique est une mise à jour de février 2023 pour renforcer l'argumentation de la fiche pratique n° 1 du Snesup n° 678, d'octobre 2019 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-678-octobre-2019.
2. www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/35118 (NOR MFPP1221534C).
3. Partie 4 du Code du travail : « Santé et sécurité au travail ».

