

# Questions réponses sur la médiation

---

## Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. (Article L. 213-1 du code de justice administrative).

## Quelles sont les avantages de la médiation ?

### **Rapidité**

A la différence d'un contentieux qui peut durer des années, une médiation se joue en quelques semaines.

### **Coût réduit**

Il se limite à la rémunération du médiateur.

### **Confidentialité**

Les échanges ainsi que le protocole d'accord obtenu restent confidentiels.

### **Liberté de la décision**

Chacun peut se retirer à tout moment de la médiation sans avoir à se justifier.

L'accord obtenu vient exclusivement des parties : il y a des chances qu'il soit respecté !

### **Relations renouvelées**

Même si la médiation échoue, les parties ne sont jamais totalement perdantes car elles ont pu se parler en vérité.

Si la médiation réussit, elle permet de renouer des relations parfois rompues.

## Dans quelles situations faire appel à la médiation ?

De façon générale, la médiation est utile à chaque fois qu'un litige se transforme en conflit et qu'il génère des insatisfactions inacceptables. Elle est utile également lorsqu'il faut que le conflit cesse au plus vite pour pouvoir avancer et lorsque les parties devront continuer à se rencontrer et/ou à travailler ensemble.

## Comment mettre en œuvre une médiation ?

Il existe trois types de médiation :

### **La médiation conventionnelle**

Elle s'effectue en dehors de toute procédure juridictionnelle et est organisée à l'initiative des parties. Les parties doivent être d'accord pour entrer en médiation et s'entendre pour désigner le médiateur chargé de les aider à régler leur conflit.

Si elles n'arrivent pas à se mettre d'accord sur le choix du médiateur, elles peuvent demander au juge de désigner le médiateur et de fixer le montant de sa rémunération. Le juge compétent est celui qui serait saisi si l'affaire allait en contentieux.

### **La médiation judiciaire**

Lorsqu'un tribunal est saisi d'un litige, le juge peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre elles.

- Le juge désigne le médiateur et fixe le montant de sa rémunération ;
- Le médiateur informe le juge de ce que les parties sont, ou non, parvenues à un accord ;
- En aucun cas, la médiation ne dessaisit le juge qui peut prendre, à tout moment, les mesures d'instruction qui lui paraissent nécessaires.

### **La médiation préalable obligatoire (MPO)**

Pour les collectivités locales et leurs établissements publics qui accepteront d'entrer dans l'expérimentation, les recours contentieux de leurs agents contre un certain nombre de décisions administratives les concernant devront, à peine d'irrecevabilité, être précédés d'une médiation.

- Le médiateur sera le Centre de gestion territorialement compétent.

### **Dans quels litiges la médiation préalable sera-t-elle obligatoire ?**

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 a fixé une liste limitative des recours contentieux nécessitant une médiation préalable obligatoire. Ces litiges sont :

1. Décisions individuelles défavorables relatives à un élément de rémunération ;
2. Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
3. Décisions individuelles défavorables relative à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;
4. Décisions individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
5. Décisions individuelles défavorables relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. Décisions individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

## Qui assurera la médiation dans ces cas-là ?

Pour la médiation préalable obligatoire, la loi indique que c'est le Centre de gestion territorialement compétent (personne morale) qui assurera la médiation. Le président du CDG désignera alors la personne physique qui sera appelée à intervenir.

Actuellement, deux agents du CDG 43 sont habilités pour assurer le service. En cas de doute sérieux sur leur indépendance, le CDG 43 pourra demander à un médiateur d'un autre Centre de gestion d'intervenir.

## La médiation préalable obligatoire s'applique-t-elle à tous ?

La médiation préalable obligatoire s'appliquera aux agents des collectivités et établissements publics locaux de Haute-Loire qui auront délibéré et signé une convention avec le CDG 43.

## Concrètement, comment se mettra en œuvre la médiation préalable obligatoire ?

Lorsqu'un agent voudra contester une décision **explicite** (un arrêté par exemple) portant sur un litige prévu par le décret du 25 mars 2022, avant d'effectuer un recours devant le tribunal administratif, dans un délai de deux mois suivant la notification de cette décision, il devra obligatoirement saisir le médiateur du CDG par courrier en lui joignant une copie de la décision. La saisine du médiateur va interrompre le délai de recours contentieux et suspendre les délais de prescription.

Le médiateur prendra alors contact avec l'agent et avec son employeur pour expliquer son rôle et pour mettre en œuvre la médiation. Il demandera à chacun d'entre eux de signer un engagement à la confidentialité des échanges.

A la fin de la médiation, si un accord a été trouvé, l'affaire sera close. S'il n'y a pas d'accord, le médiateur actera une date de fin de médiation. A partir de cette date, l'agent dispose d'un délai de deux mois pour effectuer un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Lorsqu'un agent voudra contester une décision **implicite** (absence de réponse par exemple) la procédure est la même si ce n'est que la saisine du médiateur devra être accompagnée de la demande écrite de l'agent adressée à son employeur. Le médiateur devra être saisi dans un délai de deux mois qui suit cette demande.

## Comment les agents seront-ils informés de cette nouvelle mesure ?

S'il décide de conventionner avec la CDG pour la médiation préalable obligatoire, l'employeur s'engage à informer ses agents pour tous les moyens appropriés. Cette information passera entre autre par une mention spécifique écrite sur les arrêtés et/ou les décisions entrant dans le cadre de la médiation. Cette mention est la suivante :

*« Si vous désirez contester cette décision, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, vous devez obligatoirement saisir, par courrier, le CDG 43 situé au 46 avenue de la mairie 43000 Espaly, pour qu'il engage une médiation. (Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022).*

*Vous devez joindre une copie de la décision contestée à votre demande.*

*Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif de Clermont-Ferrand dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation.*

*Vous devrez joindre à votre recours une copie de cette décision ainsi qu'un document attestant de la fin de la médiation. »*

## **Quel sera le coût de la médiation ?**

Pour financer cette mission, le conseil d'administration a décidé de fixer un tarif forfaitaire à 400 € par médiation pour une durée de 8 heures. En cas de dépassement du forfait de 8 heures, le temps passé en dépassement du forfait sera facturé à raison de 50 € de l'heure.

## **Quels sont les engagements du médiateur dans les processus de médiation ?**

Le médiateur du Centre de gestion est engagé à respecter la charte éthique des médiateurs fixée par le Conseil d'Etat.

Il doit ainsi présenter des **garanties de probité et d'honorabilité**. Il ne doit pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire et/ou d'une condamnation pénale mentionnée sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Il doit être **compétent** c'est-à-dire qu'il doit disposer d'une expérience dans le domaine du litige et posséder une qualification dans les techniques de médiation.

Le médiateur doit être **indépendant, loyal, neutre et impartial**. Il doit faire connaître aux parties à la médiation des circonstances qui pourraient affecter son indépendance. Dans un tel cas, il ne pourra assurer ou poursuivre sa mission que si les parties y consentent expressément.

Il doit agir avec **diligence** c'est-à-dire qu'il doit prendre contact rapidement avec les parties et veiller à obtenir des réponses rapides de leur part sur l'organisation des rencontres.

Le médiateur est **désintéressé**. Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Sauf dans les cas prévus par la loi ou pour des raisons impérieuses d'ordre public ou des motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, le médiateur est tenu à une obligation de **confidentialité**. Si les parties en sont d'accord, le médiateur peut être délivré de cette obligation de confidentialité, notamment si la divulgation du contenu de l'accord est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le président du Centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.