

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



La médiation

La médiation



Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation peut être définie comme : « 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](#)).

La médiation repose sur la volonté des parties d'instaurer un dialogue et suppose des efforts pour progresser dans une compréhension mutuelle. Ce dialogue, dans un cadre apaisé et équitable permis par la présence du médiateur, peut aboutir à un accord qui aura force obligatoire et s'imposera aux parties.

Qui est le médiateur ?

Le législateur a confié la compétence de médiation au Centre de Gestion, qui désigne le médiateur.

Le médiateur doit être qualifié et avoir suivi une formation spécifique sur l'objet et les techniques de la médiation.

Le médiateur est neutre, indépendant, impartial, compétent, diligent et respecte une charte éthique. Il est tenu au secret et à la discrétion professionnels et intervient en toute confidentialité. Il intervient dans le seul intérêt des parties.

Il est le garant du cadre qui permet un dialogue et une écoute mutuelle, est attentif aux préoccupations des médiés et à leur égale dignité de leur parole.

Par son rôle de médiateur, il contribue à rétablir la confiance entre l'employeur public territorial et son agent et à faciliter la résolution amiable de leur différend. Il favorise l'identification des éléments qui séparent les médiés et l'émergence d'éventuels points qui les rapprochent.

Quels sont les avantages de la médiation ?

La médiation est un **mode alternatif de règlement des conflits**.

- ➔ Elle peut parvenir à nouer, ou renouer, un dialogue et ouvrir la perspective d'une amélioration des relations, d'une nouvelle confiance entre les médiés ;
- ➔ La médiation peut aboutir à une solution novatrice qui aide à résoudre un litige de façon durable et globale, sans avoir recours au juge ;
- ➔ Chacun, agent et employeur, a la même dignité de parole ;
- ➔ Les médiés peuvent être assistés devant le médiateur de toute personne de leur choix et un tiers peut être entendu ;
- ➔ La médiation respecte un principe de confidentialité des échanges.
- ➔ La médiation est libre, les médiés choisissent d'y recourir et peuvent librement mettre fin à la médiation, sans avoir à se justifier.

Comment saisir le médiateur ?



La saisine du médiateur du CDG32 peut se faire :

- ❖ **Par mail** : mediation@cdg32.fr
- ❖ **Ou par courrier** adressé au CDG du Gers - Service Médiation 4, place Maréchal LANNES, 32000 AUCH avec la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe



Étapes à suivre :

La saisine devra être constituée :

- 1- D'un courrier indiquant les raisons et les motifs de la saisine ;
- 2- En cas d'une décision individuelle défavorable, d'une copie de cette dernière à l'origine du différend (arrêté, courrier...) ou s'il s'agit d'une décision implicite (silence de l'administration) d'une copie de la demande ayant fait naître cette décision ;

Quels sont les 3 différents types de médiation ?

La loi pour la confiance dans l'institution judiciaire du 22 décembre 2021 et ses textes d'application ont donné un élan inédit à la médiation au sein de la fonction publique territoriale en organisant plusieurs modes de médiation, pour lesquels les centres de gestion ont été confortés dans **leur compétence de médiateur**.

Trois types de médiation existent, une dite « obligatoire » avant tout recours contentieux, et deux autres dites « facultatives » :

- ➔ La médiation préalable obligatoire,
- ➔ La médiation à l'initiative des parties,
- ➔ La médiation à l'initiative du juge

1. La médiation préalable obligatoire

La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé le recours à la MPO en élargissant cette mission à tous les Centres de gestion. Elle conserve le caractère facultatif de la procédure pour les collectivités.

Seules sont concernées par cette obligation, les décisions individuelles défavorables concernant :

- ➔ La rémunération (Traitement, Indemnité de résidence, SFT, NBI...) ;
- ➔ Les refus de détachement, de disponibilité ou de congés sans traitement institués par les textes ;
- ➔ La réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement institué par les textes ;
- ➔ Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par la promotion interne ;
- ➔ La formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ➔ Les mesures appropriées prises par les employeurs à l'égard des personnes en situation de handicap ;
- ➔ L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La saisine du médiateur par l'agent interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription jusqu'au terme de la médiation.

Un recours gracieux ou hiérarchique après l'organisation de la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

2. La médiation à l'initiative du juge

Le juge peut proposer une médiation aux parties à tout moment d'un contentieux (dès l'enregistrement de la requête, à la réception du mémoire en défense, ou même en cours d'audience).

En cas d'accord des parties sur une médiation, il détermine la rémunération du médiateur et en fixe le montant. Les parties décident seules de la répartition entre elles de ces frais. À défaut d'accord, ils sont répartis à parts égales sauf avis contraire du juge.

La procédure contentieuse est alors suspendue, le temps de la médiation. Le juge peut mettre fin au processus de médiation à tout moment, notamment à la demande expresse d'une des parties, du médiateur, ou de lui-même si le bon déroulement de la médiation paraît compromis.

3. La médiation à l'initiative d'une partie

Un agent ou son employeur peut solliciter le CDG32 pour organiser une médiation. Si l'autre partie est d'accord, le CDG peut organiser la médiation pour toutes les questions relevant de son champ de compétence, sauf :

- ➔ Les avis ou décisions des instances paritaires ;
- ➔ Les avis ou décisions des instances médicales ;
- ➔ Les avis ou décisions de jurys ;
- ➔ Les avis ou décisions de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

L'accord des parties pour entrer en médiation interrompt les délais de recours contentieux et suspend les prescriptions (sauf si le délai de prescription est inférieur à 6 mois) jusqu'au terme de la médiation.

Références :

- ❖ [Code de justice administrative et notamment les articles L.213-1 et suivants et les articles R. 213-1 et suivants ;](#)
- ❖ [Loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire ;](#)
- ❖ [Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ;](#)
- ❖ [Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif issu de la loi n° 2016- 1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle ;](#)
- ❖ [Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux.](#)