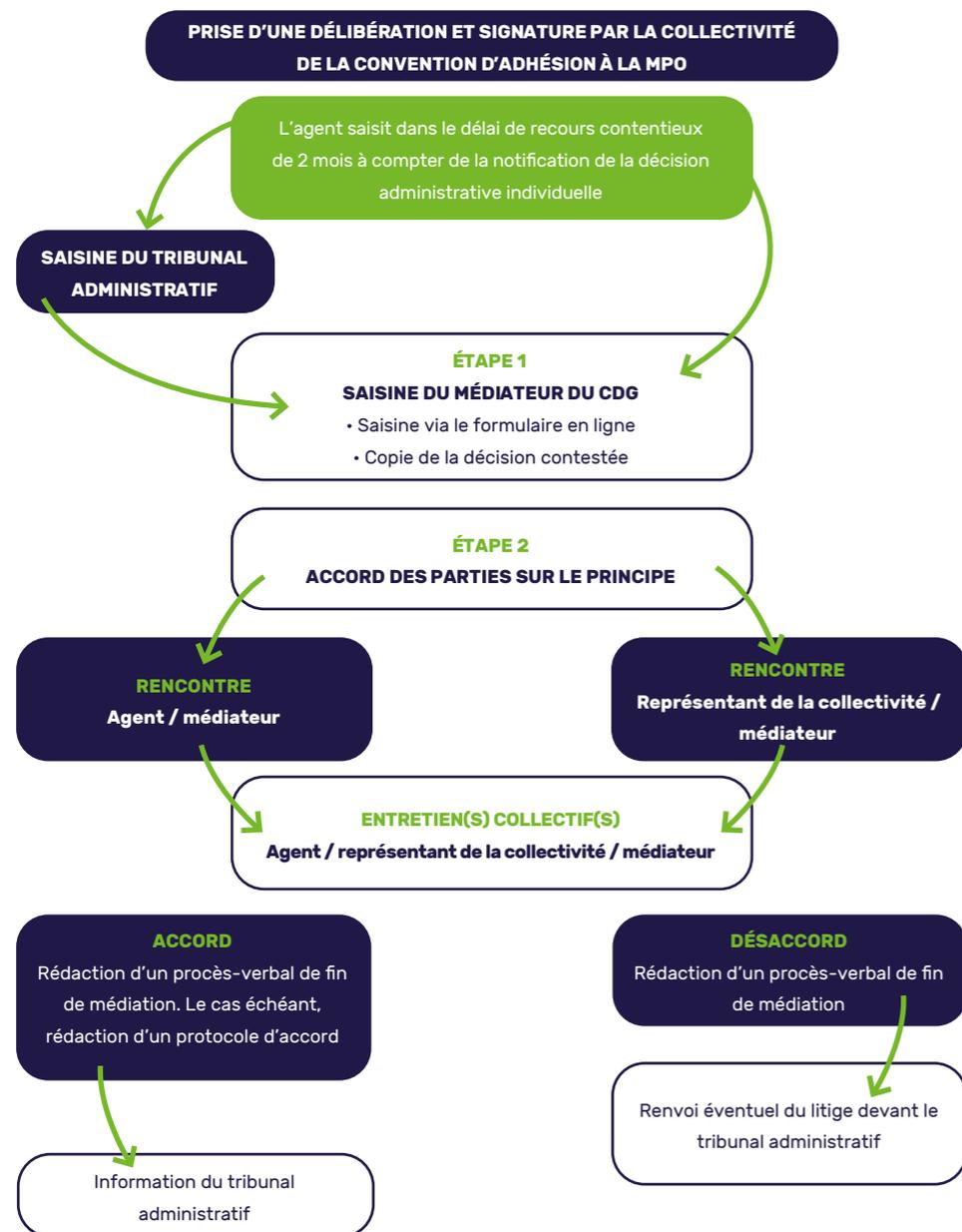


PROCÉDURE : MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)



INTÉRÊTS DE LA MÉDIATION

La médiation est plus rapide et moins coûteuse qu'une procédure contentieuse. Elle est aussi plus efficace dans le sens où elle permet une meilleure acceptation des décisions qui en découlent, puisque les participants eux-mêmes en sont à l'origine.

Elle permet le **maintien ou la réinstauration du dialogue** entre les parties.

Les **solutions sont donc plus adaptées**, mieux comprises et davantage appliquées.

LES GARANTIES DE LA MÉDIATION

LA MÉDIATION PERMET LE RECOURS À UN TIERS DE CONFIANCE, qui respecte la charte de déontologie des médiateurs établie par la Fédération Nationale de Centres De Gestion (FNCDG) et est donc soumis aux principes :

- ▶ **DE CONFIDENTIALITÉ** : Tous les éléments que les parties souhaitent conserver dans le cadre de la médiation resteront confidentiels, à l'exception de ceux nécessaires à l'application de l'accord trouvé, le cas échéant ;
- ▶ **DE NEUTRALITÉ** : le médiateur n'est ni influencé ni orienté par l'une des parties ;
- ▶ **D'INDÉPENDANCE** : le médiateur ne reçoit aucune directive dans le cadre de sa mission ;
- ▶ **D'IMPARTIALITÉ** : le médiateur se préserve de toute prise d'intérêt dans l'accord qui pourrait être trouvé dans le cadre de la médiation

LE TARIF DE LA MÉDIATION

▶ **MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE** et **MÉDIATION À L'INITIATIVE DES PARTIES**
519€ jusqu'à 6 heures de médiation (frais de gestion et de déplacement compris), puis 78€ de l'heure au-delà.

Le coût est à la charge exclusive de la collectivité.

▶ **MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE**
519€ jusqu'à 6 heures de médiation (frais de gestion et de déplacement compris), puis 78€ de l'heure au-delà.

La juridiction peut convenir d'un partage de la charge financière de la mission.

MEDIATION

EMPLOYEURS

LA MÉDIATION QU'EST CE QUE C'EST ?

PROCESSUS STRUCTURÉ 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.



Elle permet de faciliter la compréhension des besoins et points de vue de chacun des participants à la médiation.

Les parties au conflit tentent, avec l'appui du médiateur, de parvenir par elles-mêmes à élaborer la solution à ce qui les oppose.

Pour favoriser l'émergence d'un accord commun, les parties peuvent agir seules ou être assistées par un tiers de leurs choix à tous les stades de la médiation.

La médiation repose sur le libre consentement et la volonté des parties : elles peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.

Le médiateur peut également décider de mettre fin à la médiation s'il estime que les conditions ne sont pas ou plus réunies pour le bon déroulement du processus.

Le législateur a reconnu aux CDG la compétence d'y recourir afin d'intervenir en amont du contentieux juridictionnel ou relationnel. **PLUS PRÉCISÉMENT, LA MÉDIATION SE DÉCLINE DE 3 MANIÈRES.**

1. LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Il s'agit de l'une des modalités de recours à la médiation dans la FPT. La collectivité peut signer avec le CDG une convention par laquelle elle s'impose d'informer les agents qu'ils peuvent saisir le médiateur du CDG lorsqu'une décision individuelle défavorable est prise à leur rencontre, et ce, dans des champs préétablis par décret.



Les décisions susceptibles de faire l'objet d'une saisine du médiateur sont les suivantes :

REFUS DE DÉTACHEMENT OU DE PLACEMENT EN DISPONIBILITÉ ET, POUR LES AGENTS CONTRACTUELS, REFUS DE CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS ;

DÉCISIONS ADMINISTRATIVES INDIVIDUELLES DÉFAVORABLES RELATIVES ... ▾

- ▶ à la rémunération ;
- ▶ à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou
- ▶ au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- ▶ au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- ▶ à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ▶ aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
- ▶ à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour cause d'inaptitude physique.

2. LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DES PARTIES

VOTRE COLLECTIVITÉ N'A PAS SIGNÉ AVEC LE CDG88 une convention relative à cette médiation.

En dehors de toute procédure et de toute obligation de recourir à la médiation, **vous pouvez saisir le médiateur du CDG88.**



- Dans le cadre d'une **décision individuelle défavorable** (ex : retrait ou refus de NBI, refus de détachement, etc...) ;
- Dans le cadre de **conflit en relation avec les RPS** (ex : problématique d'ordre relationnel avec un autre agent ou avec la hiérarchie, sensation de perte de responsabilités ou de surcharge de travail, etc...) ;
- Pour une **situation relative aux champs de compétences du CDG.**

3. LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE

LORSQU'UN CONFLIT DONNE LIEU À UNE PROCÉDURE JURIDICTIONNELLE, le juge administratif peut s'appuyer sur un faisceau d'indices, qui lui permet de jauger de l'opportunité de mener une médiation.



Dans ce cas, le Tribunal peut désigner le médiateur auquel il confiera cette mission.



Dans ce cadre, la collectivité devra mentionner, dans les décisions susceptibles de recours relevant du champ d'application de la MPO, l'obligation de saisir le médiateur avant toute saisine de la juridiction

« 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 le CDG88 : 88.cdgplus.fr > signalement / médiation pour qu'il engage une médiation. 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 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. »

EXEMPLES DE SITUATIONS

▶ Un agent se voit refuser le versement de la NBI pour ses fonctions d'agent polyvalent et il conteste cette décision.

La MPO va permettre de renouer le dialogue, de donner la possibilité aux 2 parties d'exposer leurs arguments au regard de la fiche de poste et de tenter de parvenir à un accord. (POINT 1 DU DÉCRET)

▶ Un agent titulaire se voit refuser la réalisation d'une formation dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

La médiation permettra aux parties de discuter sur les raisons du refus et de comprendre les besoins de l'autre (nécessités de service pour la collectivité et besoin de formation pour l'agent) et de trouver un accord sur les modalités futures. (POINT 5 DU DÉCRET)

▶ Un agent, dans le cadre d'une réorganisation de service, voit sa fiche de poste modifiée. Il souhaite la contester, affirmant qu'il s'agit d'une perte de responsabilité "mise au placard".

La collectivité ou l'agent peut proposer à l'autre une médiation, au cours de laquelle chacune des parties pourra exposer librement ses arguments, afin de tenter de faire comprendre son point de vue. Le dialogue, facilité et renoué, pourra permettre de trouver un accord sur les suites à donner à cette modification des conditions de travail. (MÉDIATION À L'INITIATIVE DES PARTIES)

COMMENT SE DÉROULE UNE MÉDIATION ?

SAISINE DU MÉDIATEUR

Grâce au formulaire en ligne disponible sur 88.cdgplus.fr

- **par l'agent** : Médiation Préalable Obligatoire ou Médiation à l'Initiative des Parties.

- ou **par la collectivité** : Médiation à l'Initiative des Parties.

VÉRIFICATION DE LA VOLONTÉ DES PARTIES

de s'engager dans le processus de médiation et entretiens individuels avec chacune d'entre elles.

- **RENCONTRES COMMUNES AVEC LES PARTIES**, accompagnées par le médiateur.

Dans le cadre d'une Médiation Préalable Obligatoire ou à l'initiative du juge, si un accord est trouvé, la procédure se termine ; dans le cas contraire, l'agent peut saisir la juridiction, ou la procédure continue.

