

COMMENT PUIS-JE ME PRÉPARER ?

Avant toute rencontre avec le Médiateur, qu'elle soit individuelle ou en session plénière, vous pouvez lister :

- ▶ les faits, les points qui vous semblent importants, avec des mots-clés, en les classant par type (technique, économique / financier, organisation, relationnel...) et par ordre de priorité.
- ▶ toutes les pistes de solution possibles, par priorité : ce que vous pouvez proposer pour répondre à vos besoins et qui vous paraît acceptable et, en contrepartie, ce que vous pouvez accepter et qui répond aux souhaits de l'autre partie.

Cela vous permettra de vous assurer que tous les points que vous souhaitez aborder pourront être traités dans l'espace de médiation. Bien entendu, cette liste pourra évoluer tout au long du processus.

Le respect, l'écoute et la bonne foi sont les garants du bon déroulement de la médiation. C'est par une confrontation constructive que vous pourrez envisager, éventuellement, un terrain d'entente.

CONTACTS

Service Médiation
05 59 84 59 37
mediation@cdg-64.fr
www.cdg-64.fr
Onglet « Médiation »
(accessible sans codes)

La médiation permet de faire intervenir une tierce personne dans certaines situations conflictuelles pour...

- ... entendre chaque partie dans l'écoute bienveillante, la neutralité et la confidentialité
- ... faciliter la compréhension des besoins et points de vue de chaque partie par l'autre
- ... permettre aux parties de déterminer par elles-mêmes une solution durable et souvent plus efficace qu'à l'issue d'une procédure contentieuse



UNE MÉDIATION, POUR QUOI FAIRE ?

La médiation est un mode de règlement alternatif des différends qui permet de résoudre plus efficacement certains litiges, **au bénéfice à la fois de l'employeur et de l'agent**. Elle permet notamment :

- De **renouer** une relation professionnelle et un dialogue parfois rompus, au-delà de la résolution d'un litige précis
- Une procédure plus **souple**, basée sur l'**engagement de chacun**, le **dialogue** et la **confidentialité**, et dont l'**issue est maîtrisée** par les parties
- **Un règlement plus rapide du litige : quelques mois au maximum** contre plusieurs années de procédure contentieuse
- **Un coût modéré** : pas de frais à engager pour l'agent

→ LA MÉDIATION EST CONCILIATRICE ET RÉPARATRICE

UNE MÉDIATION, DANS QUELS CAS ?

La loi permet aux centres de gestion, à la demande des collectivités, de proposer une prestation de médiation à l'initiative du juge ou des parties, au-delà de la médiation préalable obligatoire.

Ces médiations peuvent concerner tous les domaines relatifs à la gestion du personnel et aux relations de travail, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions (CAP, CCP, Conseil de discipline, Conseil médical, CST...).

Cela peut concerner par exemple les litiges ayant trait aux relations et à l'organisation du travail, à la cessation de fonctions, aux sanctions disciplinaires du 1er groupe ne nécessitant pas l'intervention du Conseil de discipline...

La médiation peut se déclencher à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ou à l'initiative du juge dans un cadre contentieux.

UNE MÉDIATION, COMMENT ÇA SE DÉROULE ?

La médiation se déroule en **plusieurs étapes** permettant de parvenir à un accord sur le principe même de la médiation et son objet, puis sur la nature des désaccords, et enfin sur l'issue envisagée. La médiation est **finalisée dans un acte écrit** (qu'elle ait ou non aboutie).

Le Médiateur détermine la forme et la modalité des rencontres : il peut s'agir **d'entretiens individuels** avec l'une puis l'autre des parties **et / ou de rencontres avec les deux parties ensemble**.

La médiation repose sur le **libre consentement et la volonté des parties** : chacune des parties peut décider à tout moment d'y mettre fin.

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.

QUEL EST LE RÔLE DU MÉDIATEUR ?

Le Médiateur accomplit sa mission avec **impartialité, indépendance, compétence et diligence**. Il est tenu au secret et à la discrétion professionnels et intervient en toute **confidentialité**. Il respecte les principes de la Charte éthique des Médiateurs dans les litiges administratifs du Conseil d'Etat.

Les responsabilités du Médiateur sont de :

- **présenter** la médiation d'une façon complète, claire et précise,
- **garantir le déroulement apaisé du processus de médiation**,
- **informer** les personnes de la possibilité, tout au long du processus, de prendre conseil auprès des professionnels qu'elles souhaitent,
- **faciliter l'expression de chaque partie** afin de faire progresser le processus, de permettre la compréhension réciproque et d'envisager toutes les pistes de solution.

→ **Le Médiateur n'est pas un juge : il n'impose pas de solution aux parties, mais les accompagne pour renouer le dialogue et trouver une solution par elles-mêmes**