

➔ LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

La médiation permet de faire intervenir une tierce personne dans certains différends entre un employeur territorial et son agent 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

➔ ***La médiation est un mode de règlement alternatif et amiable des différends***



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 :

- **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
- Une procédure plus **souple**, basée sur **l'engagement de chacun**, le **dialogue** et la **confidentialité**, et dont **l'issue est maîtrisée** par les parties
- De **renouer** une relation professionnelle et un dialogue parfois rompu, au-delà de la résolution d'un litige précis

➔ LA MÉDIATION EST CONCILIATRICE ET RÉPARATRICE

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 des Médiateurs des Centres de Gestion.

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

Une médiation, dans quels cas ?

La médiation préalable obligatoire ne peut être envisagée que si votre collectivité adhère à cette nouvelle mission obligatoire des Centres de Gestion. Elle ne concerne pas toutes les questions relatives à la Fonction Publique Territoriale. Le médiateur intervient dans 7 cas de décisions administratives individuelles défavorables :

- ▶ la **rémunération** : traitement, régime indemnitaire...
- ▶ la **formation professionnelle tout au long de la vie**
- ▶ la **réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré
- ▶ les **mesures appropriées** prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
- ▶ les **refus de détachement**, de placement en **disponibilité** ou de **congés non rémunérés** prévus pour les agents contractuels
- ▶ **l'aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires qui ne sont **plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales**.
- ▶ le **classement** à l'issue d'un **avancement de grade** ou d'une **promotion interne**

Dans ces champs de compétence, **le médiateur doit obligatoirement être saisi avant tout recours contentieux devant le Tribunal Administratif de PAU.**

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, **finalisée dans un acte écrit de fin de médiation** (que la médiation 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** : l'employeur comme l'agent 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.



Comment puis-je me préparer ?

Avant toute rencontre avec le Médiateur, qu'elle soit individuelle ou en présence de votre employeur, 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.

Tout peut être dit, sous réserve du respect de chacun et de la bonne foi. C'est par une confrontation constructive que vous pourrez envisager, éventuellement, un terrain d'entente.

Comment saisir le Médiateur ?

- **Prioritairement par la saisie du formulaire sur le site Internet du Centre de Gestion**, onglet "Carrières et RH", rubrique "Médiation préalable obligatoire"
- **Également par courrier**, à l'adresse suivante et en indiquant "confidentiel" sur l'enveloppe :

M. / Mme le Médiateur du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques
Cité administrative / Rue Auguste Renoir / CS 40609 / 64006 PAU CEDEX

La saisie devra être accompagnée de la décision écrite individuelle défavorable de la collectivité à l'origine du différend (courrier, arrêté...) et, le cas échéant, de tout document complémentaire utile.

ATTENTION : pour des raisons pratiques et de délai de traitement, **il est conseillé de privilégier la saisie du Médiateur via le formulaire sur le site Internet** du Centre de Gestion.



IMPORTANT : Le processus de médiation interrompt le délai de recours contentieux de deux mois. Toutefois, si vous saisissez le Médiateur alors que votre collectivité n'a pas adhéré à la mission ou que le litige ne relève pas de la médiation préalable obligatoire, ce délai de recours n'est pas interrompu.



POUR TOUS RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

CONTACTS

| Service Médiation Préalable Obligatoire

| ☎ 05 59 84 59 37 – mediation@cdg-64.fr

| www.cdg-64.fr

| Onglet "Carrières et RH", Rubrique "Médiation
préalable obligatoire" (accessible sans codes)