



SOMMAIRE

QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION ?	P.3
LES DIFFÉRENTS TYPES DE MÉDIATION	P.3
LE CAS SPÉCIFIQUE DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)	P.4
POURQUOI RECOURIR À LA MÉDIATION ?	P.4
LES VALEURS PORTÉES PAR LE MÉDIATEUR DU CDG31	P.5
LA MÉDIATION EN PRATIQUE	P.5
LES DIFFÉRENTES FORMES DE MÉDIATION	P.6
COMMENT SAISIR LE MÉDIATEUR ?	P.7

QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION ?

La médiation se présente comme un mode alternatif de règlement des différends. Elle est mise en place avant d'engager une procédure contentieuse et dans le respect du droit en vigueur.

Elle consiste à faire appel à une tierce personne neutre et impartiale, le médiateur, en cas de litige entre un employeur territorial et un agent à la suite d'une décision administrative individuelle portant sur le déroulement de carrière de ce dernier, en vue de trouver une solution à l'amiable.

La médiation est fondée sur le volontariat des parties. Elle est limitée dans le temps. Le médiateur est un facilitateur : les parties sont actrices du processus, aucun accord ne leur est imposé.

La médiation est une mission obligatoire des centres de gestion.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE MÉDIATION

3 types de médiation sont possibles :

- La Médiation Préalable Obligatoire (MPO) ;
- La médiation à l'initiative des parties, dite « médiation conventionnelle » ;
- La médiation à l'initiative du juge.

LE CAS SPÉCIFIQUE DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Le recours à la MPO est obligatoire pour les seules décisions administratives individuelles défavorables suivantes :

- la rémunération ;
- le refus de détachement, de placement en disponibilité, de congés sans traitement ;
- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité d'office, ou d'un congé parental, ou d'un congé sans traitement ;
- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
- l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à leurs fonctions.



Sont exclus de la MPO les avis ou décisions prononcés par les instances consultatives (CAP, CCP, CST, Conseil médical).

POURQUOI RECOURIR À LA MÉDIATION ?

Pour les employeurs :

- Promouvoir et / ou rétablir les liens sociaux et le dialogue plutôt que l'affrontement ;
- Bâtir un accord co-construit, adapté, personnalisé et sécurisé ;

Pour les agents publics :

- S'engager dans une démarche réparatrice et conciliatrice ;

Pour les juridictions :

- Éviter des procédures contentieuses, longues et coûteuses.

LES VALEURS PORTÉES PAR LE MÉDIATEUR DU CDG31

- C'est un professionnel de la médiation : il a été formé et détient les qualifications nécessaires ;
- Il agit dans le respect du cadre légal et garantit une sécurité juridique ;
- Il est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Il fait preuve de confidentialité ;
- Il est indépendant et neutre vis-à-vis de toute influence ou autorité extérieure.

LA MÉDIATION EN PRATIQUE

Les élus et agents publics de l'ensemble des collectivités et établissements publics de Haute-Garonne (affiliés au CDG31, adhérents au socle de missions L.452-39, non affiliés) **ayant préalablement conclu une convention avec le CDG31** et adopté une délibération en ce sens.

Des modèles de convention et de délibération sont disponibles sur le site internet du CDG31.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE MÉDIATION

QUOI ?

Médiation Préalable Obligatoire

Médiation conventionnelle

Médiation à l'initiative du juge

QUI ?

Agent public

Agent public ou autorité territoriale

Juge

COMMENT ?

Saisine du médiateur
par courrier ou courriel

Accord des parties sur le principe de la médiation

Recherche d'un accord entre les parties

Issue du processus de médiation

- Accord écrit conclu *
- ou** • Désistement de l'une des parties **
- ou** • Fin d'office de la médiation par le médiateur ***

* **Accord écrit conclu** : le médiateur en garantit la conformité aux règles d'ordre public. Les parties s'engagent à le respecter.

** **Désistement de l'une des parties** : le délai de recours contentieux devant le Tribunal administratif de deux mois recommence à courir à la date de déclaration de l'une des parties mettant fin à la médiation.

*** **Fin d'office de la médiation par le médiateur** s'il constate l'une des situations suivantes : rapport de force déséquilibré, violation des règles pénales ou d'ordre public, tout élément empêchant de garantir l'impartialité ou la neutralité du médiateur. Le délai de recours recommence à courir dès que la décision est prise.



EN CHIFFRES

Durée moyenne

**de 8 heures de réunion
sur une période de 3 à 6 mois.**

COMMENT SAISIR LE MÉDIATEUR ?

En lui adressant un courrier sous pli confidentiel ou un courriel accompagné de la copie de la décision contestée lorsqu'elle est explicite ou de la demande à l'origine de cette décision, aux coordonnées suivantes :

 mediation@cdg31.fr



**Mission Médiation
CDG31**

**590 rue Buissonnière-CS 37 666
31670 LABÈGE CEDEX**



CDG31
Conseil et expertise

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX
Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39
Site Internet : www.cdg31.fr
Mél : contact@cdg31.fr

*© CDG31. Tous droits réservés. [2023].
Toute exploitation commerciale est interdite*