



# LA MÉDIATION

CONSTRUISONS LA SOLUTION ENSEMBLE !

En cas de différend avec votre employeur, la médiation permet l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale, le médiateur, afin de vous aider à parvenir à un accord amiable, en confortant vos points de vue et en faisant émerger des solutions.

Il existe deux types de médiations : la médiation préalable obligatoire (MPO) et la médiation à l'initiative des parties (médiation conventionnelle). Votre collectivité a adhéré à la mission médiation préalable obligatoire (MPO) proposée par le Centre de gestion de la F.P.T. du Tarn. La convention signée rend obligatoire le recours à la médiation préalable pour les agents dans le cadre de nombreux litiges et cela avant toute saisine du tribunal administratif.

Vous avez donc l'obligation, avant tout contentieux à l'encontre de certaines décisions administratives individuelles, de recourir à la médiation préalable en saisissant directement le médiateur du Centre de gestion de la F.P.T. du Tarn.

Au-delà de la MPO, les Centres de gestion peuvent assurer d'autres formes de médiation à la demande des parties. Que votre collectivité soit ou non adhérente à la mission de MPO, il est possible de faire appel au médiateur du CDG81 concernant un litige (dans la limite de ses domaines de compétences).

## LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

- Trouver un accord adapté à votre situation grâce à une réflexion construite et personnalisée.
- Gagner du temps et réduire les coûts en évitant une procédure au tribunal administratif.
- S'engager dans une procédure amiable réparatrice et conciliatrice.
- Profiter de la confidentialité et de l'impartialité garantis par le médiateur.

## LES LITIGES CONCERNÉS PAR LA MPO

Le médiateur intervient uniquement dans 7 domaines de décisions administratives individuelles défavorables relatives :

- à l'un des éléments de rémunération (traitement, supplément familial de traitement, etc.)
- à un refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement
- à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement
- à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- à la formation professionnelle tout au long de la vie
- au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne
- aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés

Notez que la médiation conventionnelle à l'initiative des parties permet d'intervenir dans la résolution de conflits, au-delà des 7 cadres d'intervention de la MPO.



# LES ÉTAPES



DURÉE TOTALE DE LA PROCÉDURE : 3 À 6 MOIS

## 1

### SAISINE DU MÉDIATEUR PAR L'AGENT

L'agent public qui conteste une décision administrative individuelle, rentrant dans le champ de la MPO, a l'obligation de saisir au préalable le médiateur du CDG81 dans le délai de recours contentieux de deux mois.

Si le cas échéant le juge administratif était directement saisi, il rejettera la demande par ordonnance et la transmettra au CDG81.

L'agent doit saisir le médiateur par courrier ou courriel accompagné de la copie de la décision contestée lorsqu'elle est explicite ou de la copie de la demande ayant fait naître cette décision lorsqu'elle est implicite.

Adresse pour saisir le médiateur du CDG81 :

- Centre de gestion de la F.P.T. du Tarn - 188 rue de Jarlard - 81000 Albi
- mediation@cdg81.fr

## 4

### ISSUE DU PROCESSUS DE MÉDIATION

A l'issue du processus de médiation, trois solutions possibles :

- Un accord écrit est conclu par les parties. Le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public. Les parties s'engagent à respecter cet accord. La médiation est alors terminée.
- L'une ou l'autre des parties se désiste ou renonce au processus de médiation. Dans ce cas le délai de recours contentieux de deux mois devant le tribunal administratif recommence à courir à la date de déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation.
- La fin d'office de la médiation peut être prononcée par le médiateur s'il constate un rapport de force déséquilibré, une violation des règles pénales ou d'ordre public, des éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur. A cette date, le délai de recours contentieux recommence à courir.

## 2

### L'ACCORD DES PARTIES SUR LE PRINCIPE

Le médiateur s'assure avant le début de la médiation que les parties ont pris connaissance et ont accepté les principes d'un processus contradictoire et amiable ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

Les parties sont informées des effets de la médiation et peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation.

## 3

### LA RECHERCHE D'UN ACCORD ENTRE LES PARTIES

Le médiateur facilite les échanges entre les parties. Il peut les entendre ensemble ou séparément.

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

**Le principe de la médiation étant le libre consentement des parties, elles peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.**

### LE MÉDIATEUR DU CENTRE DE GESTION

Qualifié et formé à la médiation, il agit dans le cadre de la loi et du respect des personnes.

Il accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

Il est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Il intervient en toute confidentialité.

Il est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure.