



Vous avez saisi le médiateur et vous vous apprêtez à entrer en processus de médiation.

Ce mode d'emploi est là pour répondre à vos questions, vous accompagner et vous aider à vous préparer.

La médiation, qu'est-ce que c'est ?

En cas de différend avec votre employeur, la médiation permet **l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale**, le médiateur, afin de faciliter la compréhension des besoins et points de vue de chaque partie par l'autre.

Par une écoute bienveillante, dans un esprit de neutralité et de confidentialité, le médiateur accompagne les parties vers un renouement du dialogue et la construction, par elles-mêmes, d'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.**

La médiation préalable obligatoire désigne un mode alternatif de règlement des conflits qui permet aux employeurs publics territoriaux d'imposer avant toute saisine du juge administratif, le recours à la médiation pour certains types de litiges.

Votre collectivité ou établissement public ayant adhéré, vous avez l'obligation, avant de contester une décision administrative individuelle défavorable (*voir liste ci-après*) devant le juge, de recourir à la médiation préalable. C'est pourquoi le médiateur du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde a été saisi de votre demande.

Combien ça coûte ?

La médiation est **gratuite** pour les agents.

C'est l'employeur territorial qui en supporte les frais.

La médiation intervient-elle dans tous les cas ?

Toutes les questions relatives à la fonction publique territoriale ne sont pas concernées par l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire.

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

- la **rémunération** (*traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire*) ;
- les **refus** de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement ;
- la **réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement ;
- le **classement** à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
- la **formation** professionnelle tout au long de la vie ;
- les mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des **travailleurs handicapés** ;
- **l'aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

→ Le tribunal administratif de Bordeaux vérifie pour chaque recours relevant de l'un de ces 7 champs que le médiateur a bien été saisi au préalable.

Je suis agent contractuel, puis-je avoir recours à la médiation ?

En tant qu'agent contractuel, vous bénéficiez également de la médiation dans les domaines suivants :

- la rémunération ;
- les refus de congés sans traitement ;
- la réintégration à l'issue d'un congé sans traitement ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'adaptation des conditions de travail pour les agents handicapés.

Pourquoi ne pas aller directement devant le juge ?

La médiation présente **plus d'avantages** pour vous que le recours à un juge :

- elle est **gratuite** ;
- elle est **rapide** (*6 mois maximum contre parfois plusieurs années pour une procédure contentieuse*) ;
- elle vous permet **d'élaborer vous-même une solution** adaptée à votre situation grâce à une réflexion construite et personnalisée (*tandis qu'un jugement vous imposera une résolution ne vous convenant pas forcément*) ;
- elle vous offre la possibilité de **renouer un dialogue et une relation professionnelle** parfois rompus avec votre employeur, au-delà de la résolution d'un litige précis.

→ La médiation est conciliatrice et réparatrice. Elle pacifie et apaise. Elle vous permet d'être acteur de votre propre solution dans un cadre souple, rapide et gratuit.

Qui est le médiateur ?

Le médiateur du Centre de Gestion de la Gironde est un professionnel exerçant en toute **indépendance**.

Il est **qualifié et formé** à la médiation. Il actualise ses connaissances et analyse sa pratique.

Il ne favorise aucune partie mais agit avec **impartialité**.

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

Il s'engage à mener la médiation dans les **délais les plus courts possibles**.

Il est soumis au **respect de la Charte des médiateurs des centres de gestion**, disponible sur le site internet du Centre de Gestion de la Gironde via le lien suivant :

 [Annexe n°1 : Charte des médiateurs des CDG](#)

Quel est son rôle ?

Le rôle du médiateur est **d'amener les personnes à renouer le dialogue, à échanger leurs points de vue et à chercher elles-mêmes les bases d'un accord durable et acceptable, tenant compte des besoins et des intérêts de chacun**.

Le médiateur fixe le cadre de la médiation ainsi que ses modalités pratiques. Il s'assure que chaque partie soit bien informée et que le processus soit clair pour tous.

Il en garantit le déroulement apaisé.

Il facilite l'expression des parties et les fait réfléchir à chaque étape de la médiation.

Le médiateur éclaire sur les sources du désaccord et veille à ce que toutes les pistes de solution soient envisagées.

→ Le médiateur n'est **ni juge, ni arbitre** : il n'impose pas d'accord aux parties mais les accompagne pour renouer le dialogue et trouver une solution par elles-mêmes.

Concrètement, comment ça se passe ?

La médiation se déroule en **plusieurs étapes** :

- 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 abouti*).

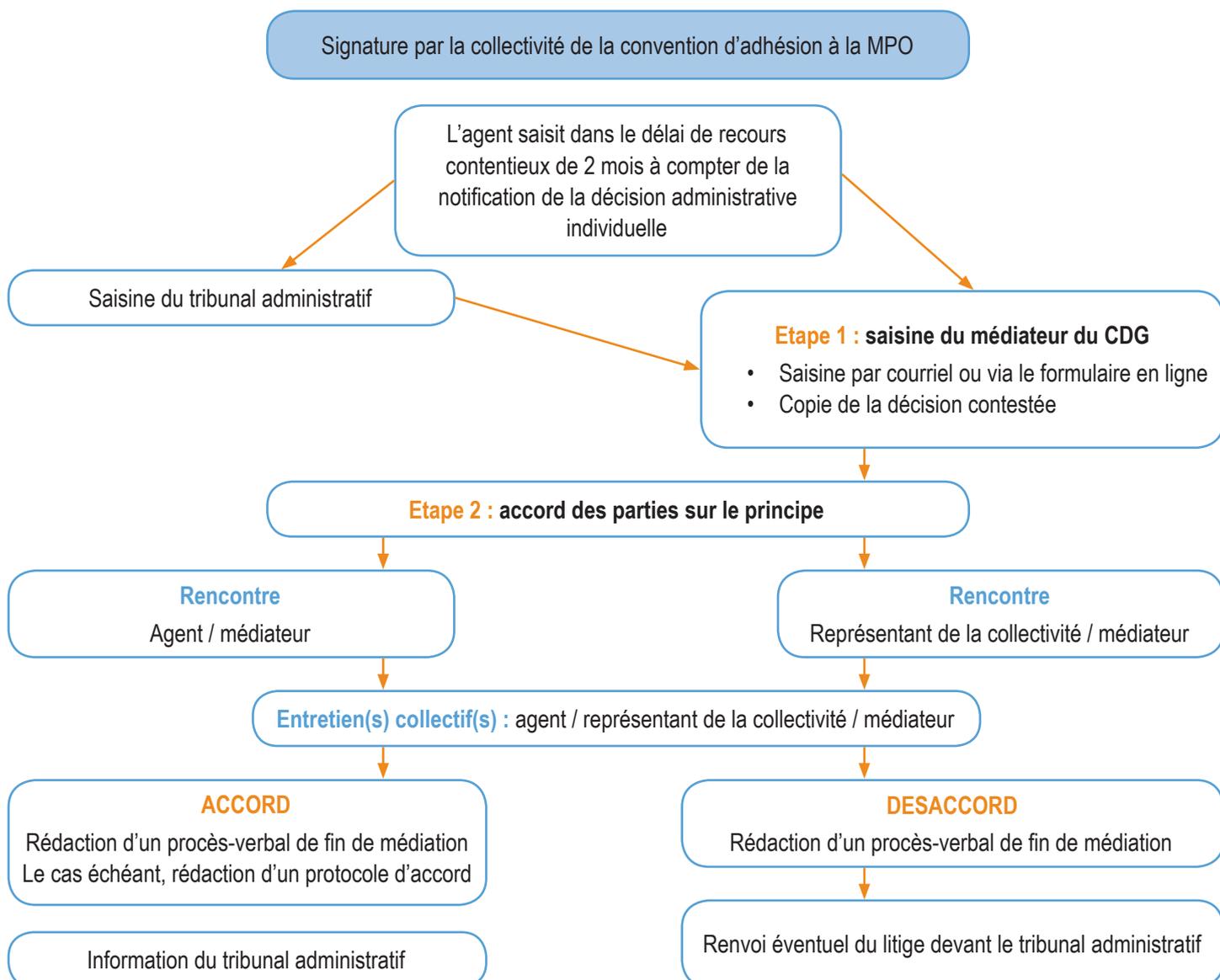
Le médiateur détermine la forme et la modalité des rencontres : il peut s'agir d'**entretiens individuels** avec l'une puis l'autre des parties **et / ou de rencontres plénières avec les deux parties ensemble**.

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** : 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.

La procédure de médiation préalable obligatoire (MPO)



Comment puis-je m'y préparer ?

Avant toute rencontre avec le médiateur, qu'elle soit individuelle ou en présence de votre employeur, vous pouvez lister :

- les faits qui vous semblent importants, avec des mots-clés et par ordre de priorité ;
- toutes les pistes de solution possibles, par priorité également → 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.

Cette démarche 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 n'est pas figée mais 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.

→ En entrant en médiation, votre employeur et vous-même vous soumettez à un principe de **confidentialité**. Cela constitue l'une des clés de réussite de la médiation et de la mise en œuvre de l'accord qui en sera issu.

Quelles issues possibles à la médiation ?

Trois scénarios sont possibles :

① **Les parties se mettent d'accord sur une solution et les modalités de sa mise en œuvre.** 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.

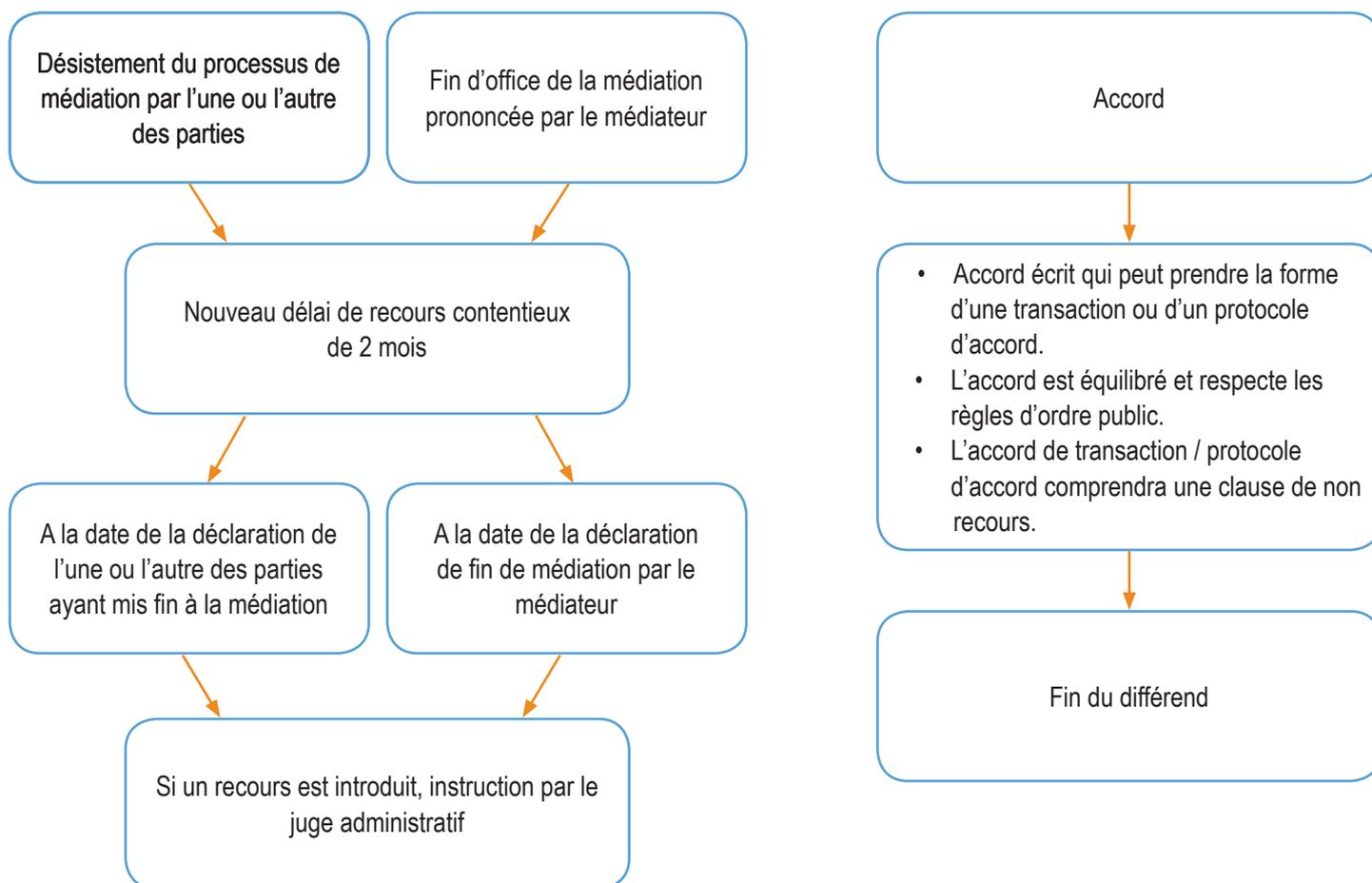
② **Les parties ne trouvent pas d'accord sur une solution partagée ou ses modalités / L'une ou l'autre des parties se désiste ou renonce au processus de médiation.** Le médiateur constate la fin de la médiation.

Le délai de recours contentieux de deux mois devant le tribunal administratif recommence à courir à la date du constat de la fin de médiation.

Cette hypothèse ne représente pas forcément un échec dans la mesure où la médiation aura tout de même permis aux parties de s'exprimer entre elles et de rétablir une relation.

③ **Le médiateur prononce la fin d'office de la médiation** 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.



Rappel

Pour saisir le médiateur, vous disposez de deux mois à compter de la date de notification de la décision individuelle défavorable que vous souhaitez contester.

- ✓ Par courriel : mediation@cdg33.fr
- ✓ Par la saisie du **formulaire** sur le site Internet du Centre de Gestion de la Gironde : www.cdg33.fr

La saisine doit impérativement être accompagnée de la décision écrite individuelle défavorable de votre employeur à l'origine du différend (*courrier, arrêté...*) et, le cas échéant, de tout document défavorable.

En cas de décision individuelle défavorable implicite (*silence gardé par votre employeur pendant deux mois*), une copie de votre demande initiale devra être transmise.