



Guide à l'attention des employeurs territoriaux adhérents à la mission de médiation préalable obligatoire du Centre de Gestion de la Gironde

La médiation, qu'est-ce que c'est ?

En cas de différend entre un employeur et l'un de ses agents, 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 préalable obligatoire désigne un mode alternatif de règlement des conflits permettant aux employeurs publics territoriaux de rendre obligatoire dans leurs services le recours à la médiation, pour certains litiges, avant toute saisine du juge administratif.

Avant la médiation

Dans le cadre de ce dispositif de médiation préalable obligatoire, toutes les questions relatives à la fonction publique territoriale ne sont pas concernées.

Le médiateur intervient uniquement dans 7 domaines de [décisions administratives individuelles défavorables](#).

1- Les litiges relatifs à la rémunération

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- retenue sur rémunération pour absence de service fait (y compris la retenue pour fait de grève) ;
- refus d'attribution, suppression (retrait ou abrogation) d'un arrêté relatif à un élément de la rémunération (supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, régime indemnitaire, prime ou indemnité, GIPA, indemnité de départ volontaire, IHTS, AIT, ARE...) ;
- décision portant diminution d'un élément de la rémunération ;
- suspension du versement d'un élément de la rémunération ;
- rappel de rémunération pour trop perçu, pour retenue indue... ;
- refus de maintien du demi-traitement dans les conditions des articles 17 et 37 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 ;
- refus de compensation financière des congés annuels non pris du fait de congés de maladie en fin de relation de travail (retraite - décès) ;
- refus de compensation financière des congés annuels non pris du fait de l'administration en fin de relation de travail (retraite - décès) ;
- refus de réévaluation d'un élément de rémunération pour les agents contractuels ;
- retenue pour jour de carence.

⚠ Les décisions de classement dans un groupe RIFSEEP ne sont pas dans le champ du dispositif car elles ne constituent pas des décisions « individuelles », sauf à ce que cette décision de classement attribue également un montant d'IFSE.

2 - Les litiges relatifs aux refus de détachement, de mise en disponibilité ou de congés sans solde opposés par l'administration d'origine

Remarque : les textes réglementaires prennent le soin de distinguer les situations applicables aux fonctionnaires (détachement, placement en disponibilité ou congé parental) et celles concernant les agents contractuels (congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un proche ou suivre son conjoint ou partenaire du PACS pour raisons professionnelles ; pour les contractuels depuis au moins 1 an, il s'agit également du congé pour convenances personnelles si CDI, congé pour création d'entreprise et congé de mobilité si CDI).

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- refus opposé par la collectivité d'origine à une demande de détachement ou de renouvellement de détachement ;
- refus de placement en disponibilité ou de renouvellement d'une disponibilité ;
- refus d'un congé non rémunéré prévu pour les agents contractuels ;
- refus opposé par la collectivité d'origine quant à la date ou à la durée souhaitée d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé non rémunéré.

⚠ N'entrent pas dans le champ du dispositif, les mises à disposition et les refus d'absence pour événements familiaux par exemple.

3 - Les litiges relatifs à la réintégration des agents après un détachement, une mise en disponibilité ou un congé parental ou sans solde

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- refus de réintégration opposé par la collectivité d'origine à l'issue ou au cours d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental ;
- décision de maintien ou de placement en disponibilité dans l'attente d'une réintégration après un détachement ou une disponibilité ;
- refus d'une demande relative aux modalités de réintégration après un détachement, une disponibilité ou un congé parental ;
- maintien en surnombre faute d'emploi vacant à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental ;
- refus de réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental.

4 - Les litiges relatifs au classement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne

Remarque : sont uniquement concernés les fonctionnaires.

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- arrêté d'avancement sans reprise de l'indice antérieur ;
- courrier de refus de maintien de l'indice antérieur.

⚠ N'entrent pas dans le champ du dispositif, les décisions de refus de promotion interne.

5 - Les litiges relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie

Remarque : sont concernés les fonctionnaires territoriaux et les contractuels de droit public.

Toutes les formations relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie sont incluses, y compris les formations obligatoires suivies par les représentants des personnels élus au CHSCT dans la mesure où l'article 8 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise qu'elles sont organisées dans les conditions définies par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007.

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- refus d'octroi d'une formation ;
- refus d'utilisation du CPF ou du CEC.

6 - Les litiges relatifs à l'adaptation des conditions de travail des agents handicapés

Remarque : sont concernés les fonctionnaires territoriaux et les contractuels de droit public.

Sont **notamment** visées les décisions administratives suivantes :

- renouvellement de contrat d'un travailleur handicapé dans un emploi de niveau hiérarchique inférieur ;
- non renouvellement de contrat d'un travailleur handicapé ;
- refus de formation adaptée permettant au travailleur handicapé d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à sa qualification ;
- refus d'octroi d'un temps partiel ou refus des modalités de temps partiel demandées par l'agent ;
- refus d'aménagement de poste ou d'étude d'un aménagement de poste et des outils numériques (logiciels métier et de bureautique, appareils mobiles) concourant à l'accomplissement de la mission des travailleurs handicapés.

7 - Les litiges relatifs à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Remarque : cela concerne les litiges relatifs à l'adaptation des conditions de travail pour raisons médicales.

Est concernée la décision de refus d'affectation dans un autre emploi du grade du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.

Pour toute question relative à l'éligibilité d'une décision à la médiation préalable obligatoire,
vous pouvez contacter le service médiation :

mediation@cdg33.fr

Lorsque le recours d'un agent concerne l'un de ces sept champs du dispositif de médiation préalable obligatoire, le tribunal administratif de Bordeaux vérifie que le médiateur a bien été saisi au préalable.

L'employeur public ayant adhéré à la médiation préalable obligatoire a l'obligation d'inclure dans les décisions individuelles défavorables concernées par le dispositif une formule indiquant l'obligation pour l'agent de saisir préalablement le médiateur avant toute saisine du juge administratif.

Si l'employeur territorial n'indique pas dans la décision administrative individuelle défavorable la mention de l'obligation de saisine préalable du médiateur, les délais de recours contentieux ne sont pas opposables.

Le CDG33 vous propose le modèle suivant de formule à insérer au sein de vos arrêtés ou courriers :

« Le Maire / Président, certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte.

Si vous désirez contester cette décision, vous devez obligatoirement, dans un délai de deux mois à compter de sa réception, et avant de saisir le tribunal administratif, saisir le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, par message électronique à l'adresse suivante : mediation@cdg33.fr (indiquant dans l'objet « MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE) ou via le formulaire de saisine disponible sur le site www.cdg33.fr, pour qu'il engage une médiation.

Vous devez joindre une copie de cette décision à votre demande.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation.

*Tribunal administratif de Bordeaux
9 Rue Tastet
CS 21490
33063 Bordeaux Cedex
Téléphone : 05.56.99.38.00*

Vous devrez joindre une copie de cette décision à votre recours ».

Pendant la médiation

Le médiateur a été saisi par l'un de vos agents et vous vous apprêtez à entrer en médiation.

Voici des questions-réponses pour vous accompagner et vous aider à vous préparer.

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 professionnelle. 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.

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 :

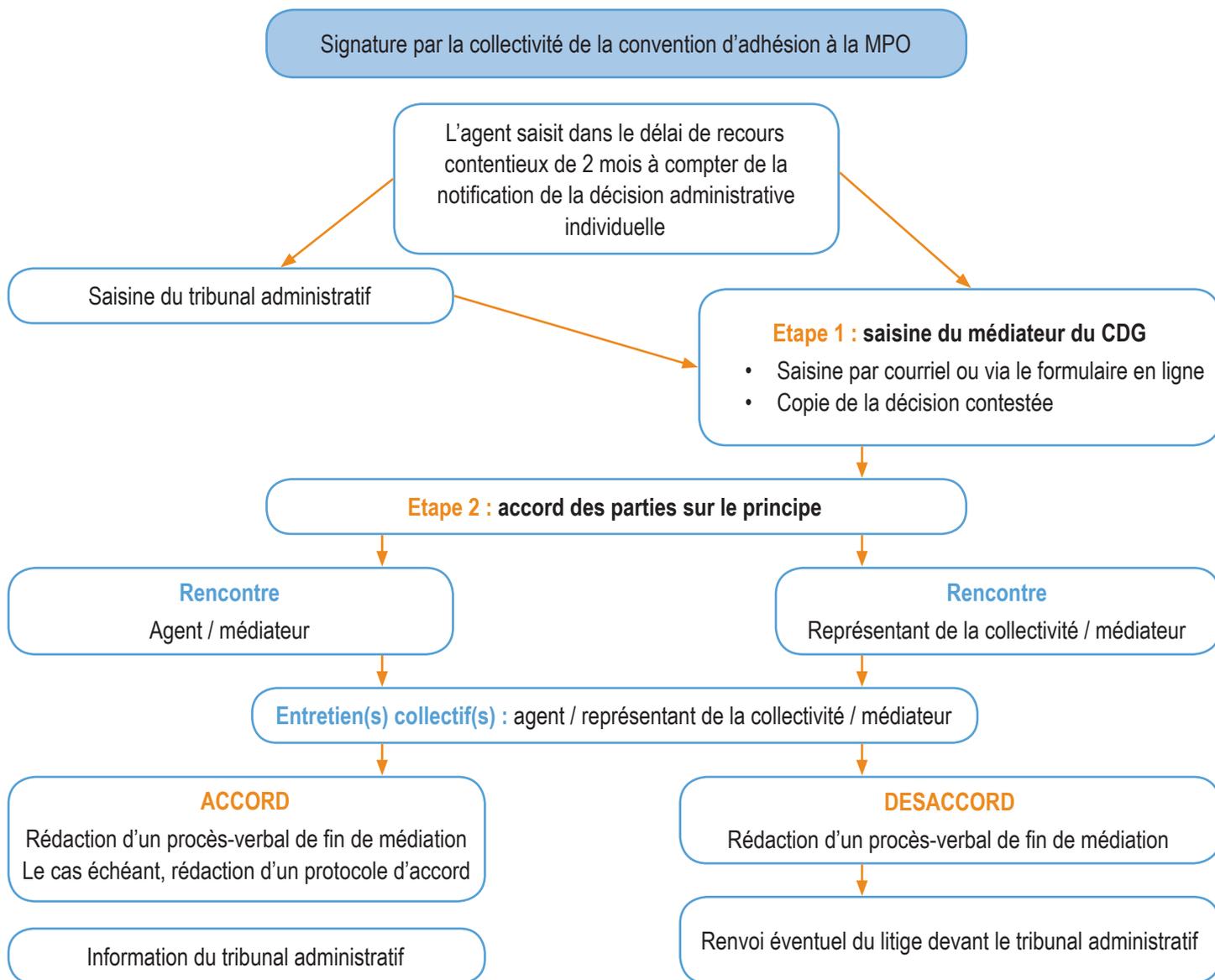
- accord sur le principe même de la médiation et son objet ;
- puis sur la nature des désaccords ;
- et enfin sur l'issue envisagée, finalisée dans un acte écrit de fin de médiation (que la médiation ait ou non abouti).

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.



Comment puis-je m'y préparer ?

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

Après la médiation

Trois hypothèses sont possibles à l'issue d'une médiation :

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.

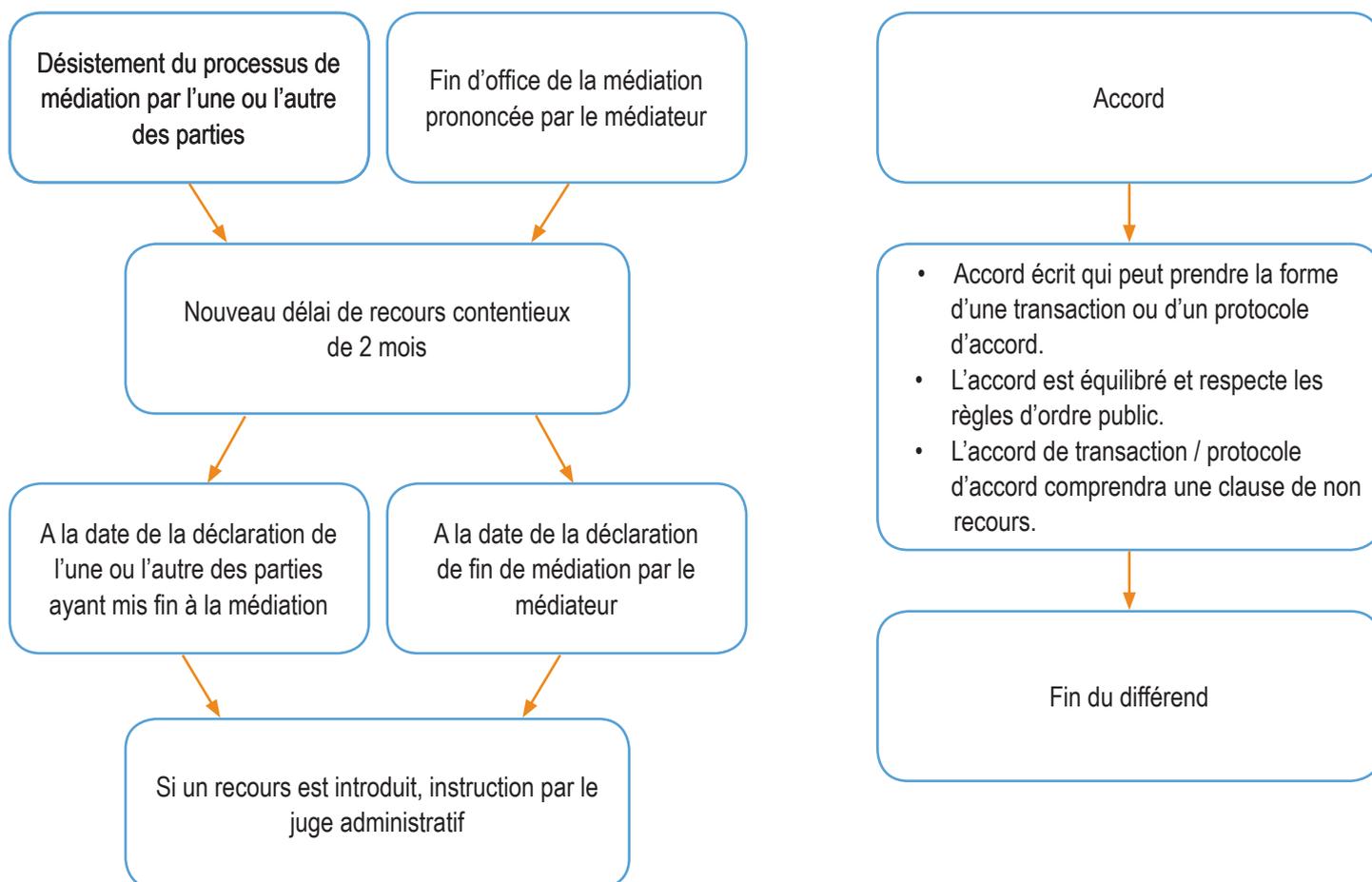
Cette hypothèse ne représente pas forcément un échec dans la mesure où la médiation aura tout de même permis aux parties de s'exprimer entre elles et de rétablir une relation.

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 à partir de zéro.

Lorsqu'un accord est trouvé et qu'un accompagnement est demandé, le médiateur pourra suivre les parties dans l'application de cet accord en s'assurant de l'engagement de chacun.

L'issue de la médiation préalable obligatoire



Annexes : références juridiques

- Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux