

## Le rôle du médiateur du CDG33

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 ne favorise aucune partie mais agit avec impartialité. Il est tenu au secret et à la discrétion professionnelle. Il intervient en toute confidentialité.

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 facilite l'expression des parties et les fait réfléchir à chaque étape de la médiation. Il 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 trouver une solution par elles-mêmes.**

Dans l'hypothèse d'une indisponibilité ponctuelle ou d'un cas spécifique pour lequel le cadre déontologique d'exercice des médiateurs du CDG33 ne serait pas garanti (conflit d'intérêt par exemple), un déport vers le médiateur d'un autre Centre de Gestion néo-aquitain est possible, grâce à la mise en place d'un mécanisme de continuité entre les centres de gestion de la nouvelle Aquitaine.

### Les réticences à la médiation

- « On a déjà tenté la résolution de conflit en interne, sans succès » → le fait qu'un tiers neutre et bienveillant intervienne, sans d'autre enjeux que d'aider les parties à dialoguer et selon un processus structuré, peut permettre de débloquer le conflit.
- « On a déjà passé trop de temps » → au contentieux, vous en perdrez beaucoup plus, il faudra rédiger un mémoire, etc...
- « J'aurais l'impression de perdre en légitimité » → avec la médiation, je suis acteur de la solution.

Les centres de gestion, tiers de confiance auprès des élus employeurs et de leurs agents, se sont vu confiés par le législateur, la mise en œuvre de 3 types de médiations :

- La médiation préalable obligatoire,
- La médiation à l'initiative du juge,
- La médiation à l'initiative des parties.

▷ Le service de médiation est proposé par le CDG33 aux collectivités affiliées et non affiliées.

L'adhésion en elle-même, n'occasionne aucun frais : seule la saisine du médiateur donne lieu à contribution financière.

### Le CDG33, tiers de confiance institutionnel, au service des collectivités.

▷ Pour adhérer au service :

- la collectivité délibère pour formaliser son choix ;
- la collectivité conclut avec le CDG33 une convention lui confiant les missions de médiations

Comment saisir le médiateur ?

Un formulaire de saisine est disponible sur le site internet du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde.

Pour contacter le médiateur :  
[mediation@cdg33.fr](mailto:mediation@cdg33.fr)



**Centre de Gestion de la Fonction Publique  
Territoriale de la Gironde**  
Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019  
33049 Bordeaux cedex  
Téléphone : 05 56 11 94 30 - [cdg33@cdg33.fr](mailto:cdg33@cdg33.fr) - [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)



## La médiation

## ■ La médiation c'est quoi ?

La médiation fait intervenir une tierce personne neutre et impartiale dans un litige ou un conflit opposant un employeur à son agent.

### Le médiateur :

- Entend chaque partie dans un cadre bienveillant et confidentiel,
- Facilite la compréhension des besoins et points de vue de chaque partie par l'autre,
- Permet 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 conciliatrice et réparatrice.

Le juge tranche le litige dont il est saisi... mais le conflit entre les parties peut toutefois perdurer !

Ce mode de règlement alternatif des conflits est un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

### ▷ Des employeurs territoriaux

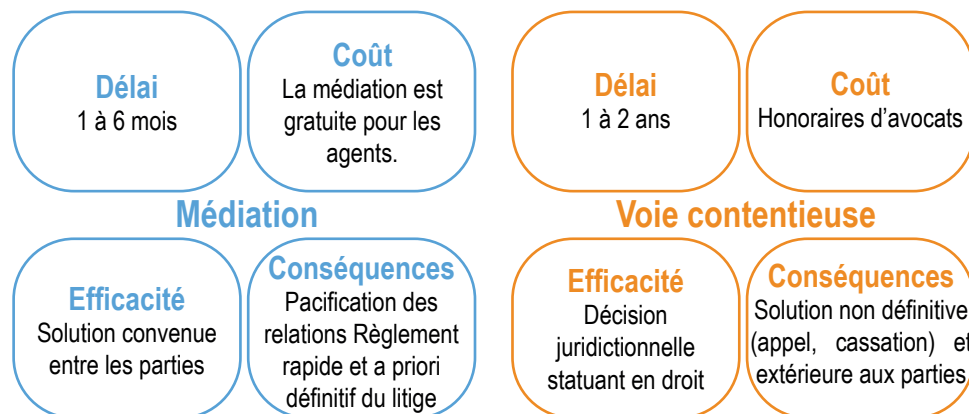
- Un règlement rapide du litige ;
- Un coût modéré ;
- Un outil plus souple qu'un jugement ;
- Une solution qui appartient aux parties et non au juge ;
- Un outil managérial symbolique démontrant une volonté d'aller vers des processus plus souples et agiles.

### ▷ Des agents publics

- Un règlement rapide du litige ;
- Un dialogue renoué avec l'employeur ;

La durée moyenne d'une médiation ne dépasse pas 3 mois, ce qui est très court par rapport aux délais de jugement moyens qui sont constatés devant les tribunaux administratifs, sans compter l'éventualité d'un appel ou d'un pourvoi en cassation.

## ■ Les avantages de la médiation



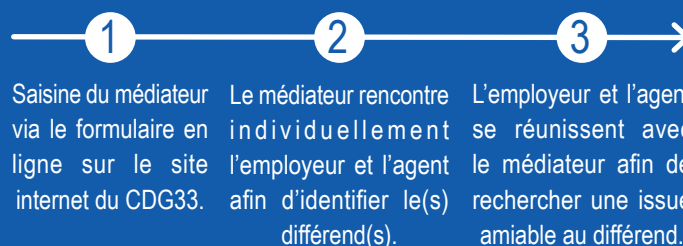
### Liberté d'entrer en médiation :

l'agent et l'employeur sont toujours libres d'entrer en médiation, même si l'employeur a conventionné avec le CDG33 pour cette offre de service.

### Liberté de quitter le processus de médiation :

l'agent et l'employeur sont toujours libres de mettre fin au processus de médiation à tout moment, sans préavis et sans justificatif.

## ■ Une procédure simple



.....>  
soit

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

.....>

Les parties ne trouvent pas d'accord. Le médiateur constate la fin de la médiation.

▷ Saisine éventuelle du juge.