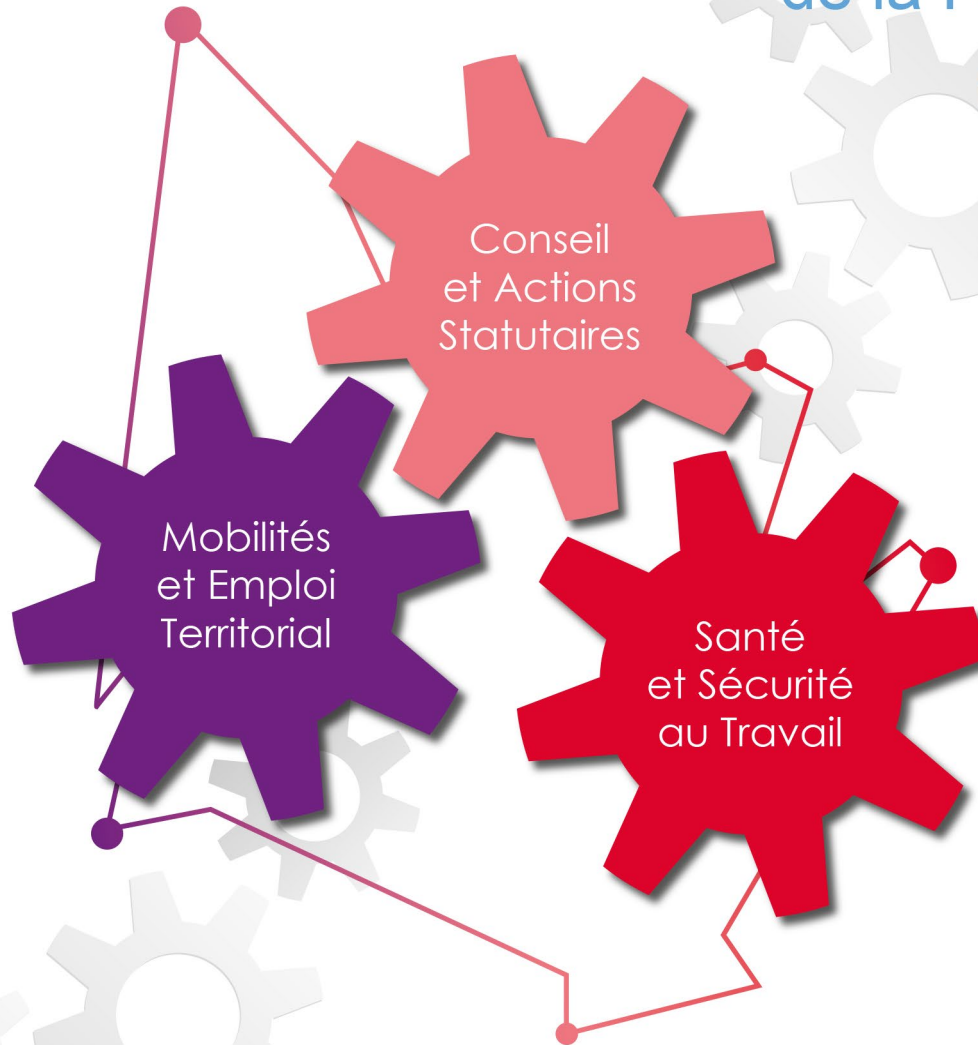


Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



La médiation dans la fonction publique territoriale – Webinaire du 20 octobre 2022



By Frits Ahlefeldt



- 1^{ère} partie : qu'est-ce que la médiation ?
 - Le conflit et ses sources
 - Des définitions de la médiation
 - Qui sont les médiateurs ?
 - Le déroulé concret d'une médiation
 - Les intérêts de la médiation pour les employeurs territoriaux
- 2^{ème} partie : l'offre de services du Centre de Gestion de la Gironde
 - Sur la médiation préalable obligatoire
 - Sur la médiation à l'initiative du juge ou des parties
- 3^{ème} partie : la médiation vue par le Tribunal administratif de Bordeaux



1^{ère} partie : qu'est-ce que la médiation ?

Les conflits dans le monde du travail

- Votre collectivité ou votre établissement est, à son échelle, une représentation de la société et le lieu d'interactions entre des personnes selon un mode de relation hiérarchique (n+1, n+2...), tripartite (apprentis, stagiaires), de relation transverse (collègues et pairs), interne / externe (usagers, prestataires de services, intervenants extérieurs...), etc...
- Chaque personne est différente et unique dans son histoire, sa manière de voir le monde, de parler, de se comporter, de ressentir et d'exprimer ses émotions...
- Interactions entre individus = relations → ces relations peuvent se dégrader

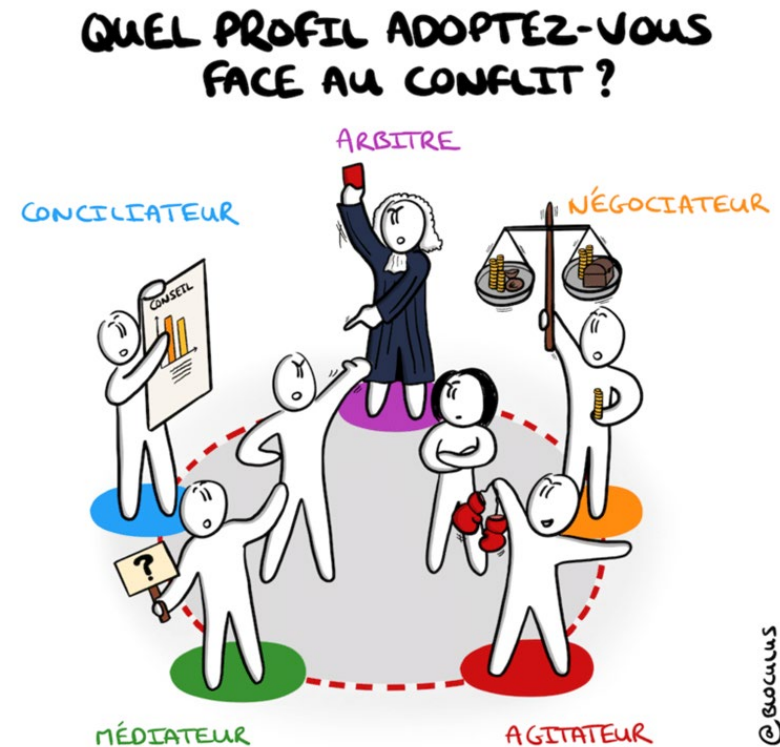
Les conflits dans le monde du travail

- « *Le conflit est une interaction entre acteurs (individus, groupes, organisations, etc.) dans laquelle au moins un des acteurs ressent une incompatibilité entre ses façons de penser, son imagination, sa perception et/ou ses sentiments et ceux des autres.* » (Glas's – 2002)
- « *Tout conflit est l'expression tragique d'un besoin insatisfait* » (Marshal B. ROSENBERG, Dénouer les conflits par la Communication Non Violente, éd. Jouvence, 2006, p. 41)

- **Le conflit n'est pas anormal dans les relations humaines**
- Quand le conflit est là, comment je réagis ?
- Rôle négatif : le conflit se règle dans des rapports de force
- **Rôle positif : permet de se questionner**

→ L'individu prend conscience de **ses valeurs** et de ses **besoins fondamentaux**

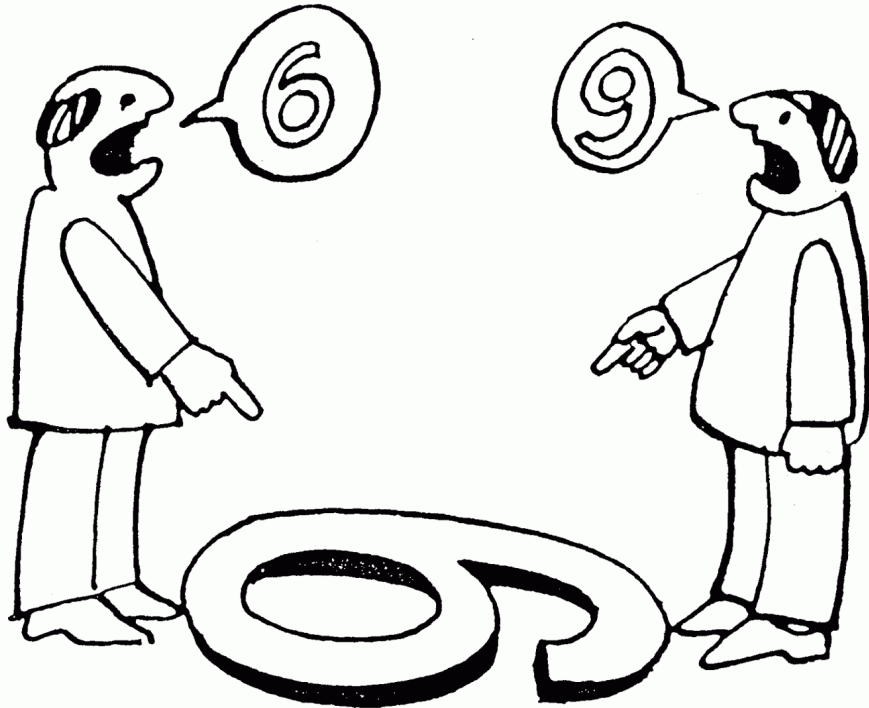
20/10/2022



La source de conflit



La source de conflit



Le monde de l'autre n'est pas nécessairement tel que je le vois

La source du conflit

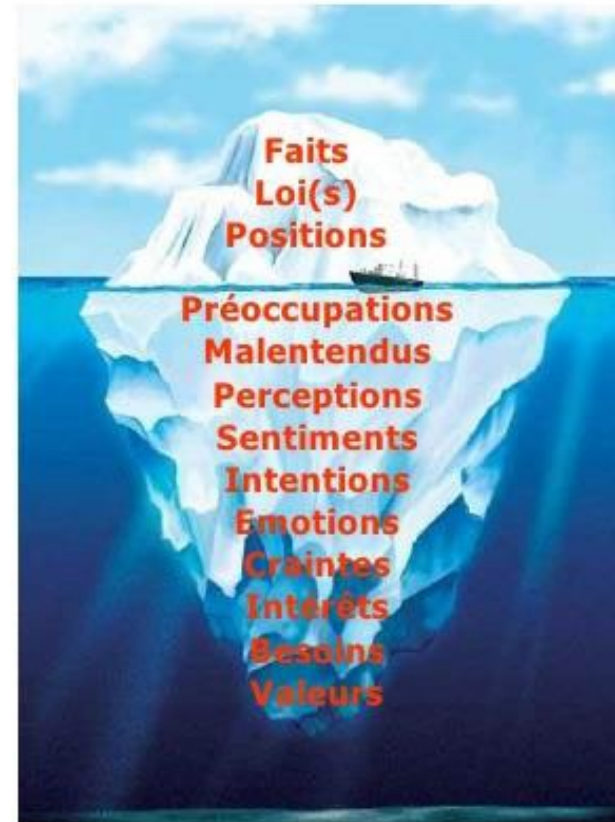


- A l'origine du conflit :
 - Absence de communication, non-dits
 - Malentendus / incompréhensions
 - Systèmes de valeurs de référence différents
 - Intérêts divergents
 - Besoins non satisfaits, sentiment d'injustice
 - Tensions / reproches
 - Stress / souffrance au travail / burn-out...

→ Point commun : composante émotionnelle

Ne pas confondre le conflit et ses manifestations

Un conflit est rarement ce qu'il semble être



Alors que le côté
« objectif » du
conflit semble
évident...

... le côté
« subjectif » reste
à découvrir.

Source: Jeremy Lack

Ne pas confondre conflit et litige

- **Litige** = traduction juridique du conflit ; c'est ce qui est soumis à une autorité habilitée pour le trancher (juge, arbitre) ou tenter de le résoudre en prenant part à la recherche de la solution (conciliateur).
→ C'est la partie émergée de l'iceberg.
- **Conflit** = prend ses racines dans une éducation, une culture, des valeurs différentes, des besoins non satisfaits, des intérêts divergents. Le conflit a une dimension humaine et émotionnelle qui ne peut être appréhendée par une autorité judiciaire.
→ **Le litige tranché, le conflit demeure.** Or, le juge, comme le conciliateur, ne peuvent être saisi que d'un litige juridique et non d'un conflit relationnel.

Cas concret - Exemple



CONFLIT EN MILIEU DE TRAVAIL : ADOPTEZ LA MÉDIATION

La médiation dans la fonction publique



- Le conflit existe naturellement dans la fonction publique, comme dans tout lieu de travail
- Relations de travail ont vocation à durer dans le temps : comment assurer cette collaboration et rétablir le lien de confiance ?
- La médiation intervient :
 - lorsque les circuits internes de dialogue ont été épuisés ;
 - lorsqu'un agent ou un employeur souhaite saisir le juge (phase précontentieuse).

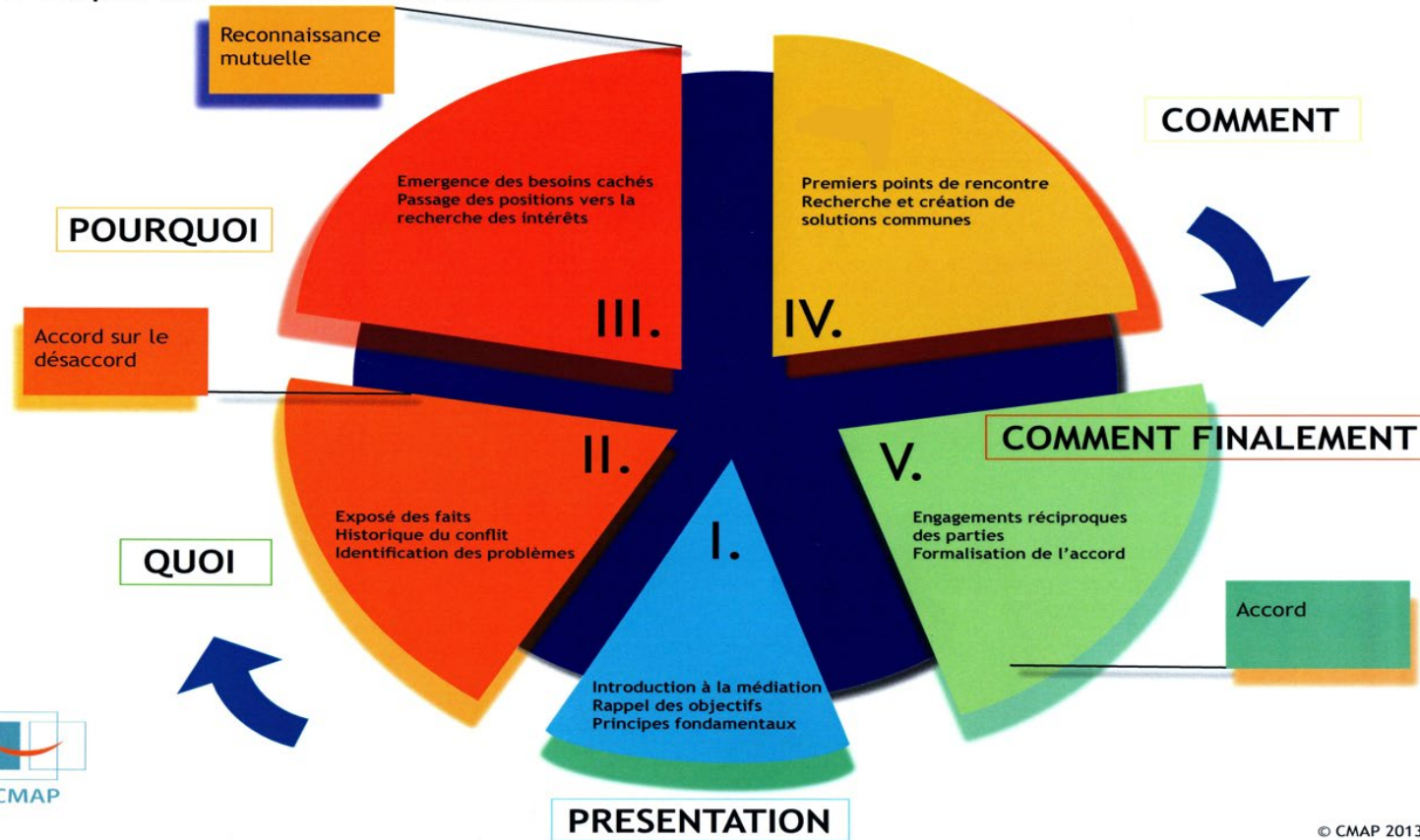
Qu'est-ce que la médiation?

La médiation a pris un nouvel essor en droit administratif grâce à la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 modifiée de modernisation de la justice du XXIème siècle (article 5 IV).

- La médiation est l'intervention dans un différend ou une négociation d'une tierce personne neutre et impartiale, le médiateur, afin d'entendre les parties et confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose.
- La médiation s'entend de tout processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur (article L. 213-1 du code de justice administrative).

Concrètement, comment se déroule une médiation?

Les étapes de la médiation (d'après la roue de Fiutak)



Concrètement, comment se déroule une médiation?

I) Présentation :

C'est le point d'entrée de la médiation. Le médiateur fixe le cadre de la médiation avec bienveillance et pédagogie.

Il clarifie le déroulement de la séance, les règles du jeu et la place de chacun.

II) Le Quoi :

Le médiateur explore avec les parties la perception qu'elles ont de la réalité de la situation. Celles-ci s'expriment librement sur leur vécu des événements.

Le médiateur donne le même temps de parole à tous et pose des questions pour clarifier le contexte et objectiver la situation.

Il écoute puis reformule (technique de la reformulation positive) pour s'assurer qu'il a bien compris mais aussi pour que l'autre entende le problème reformulé par lui.

Concrètement, comment se déroule une médiation?

III) Pourquoi :

Cette phase permet de comprendre comment on en est arrivé là. Quelles sont les causes profondes du conflit et comment les dépasser. Les parties doivent être capables d'exprimer leurs vrais besoins. Le médiateur met en exergue ce qui est important pour l'une et l'autre des parties (besoins et intérêts). En mettant en évidence les besoins de chacun, il permet aux parties de penser différemment.

Cette phase doit leur permettre de prendre conscience petit à petit du vécu émotionnel et de la réalité de l'autre (accord sur le désaccord).

IV) Comment :

Le médiateur vérifie que le problème est bien posé dans ses différentes dimensions. Les parties doivent imaginer des solutions possibles futures en fonction de leurs besoins et intérêts. Il s'agit de maximiser les pistes de solutions et de créer des premiers points de rencontre.

Concrètement, comment se déroule une médiation?

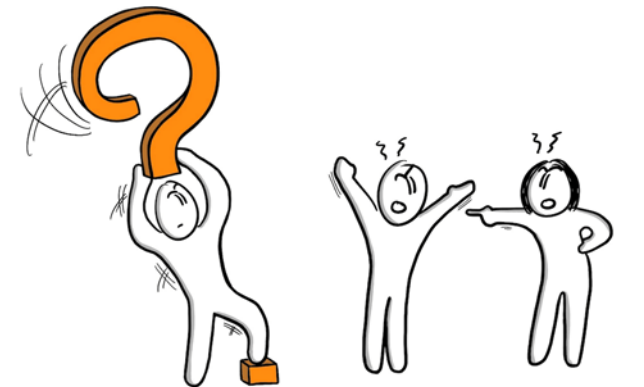
V) Comment finalement :

Le médiateur aide les parties à analyser l'acceptation des différentes solutions possibles et à bâtir un plan d'action (qui fera quoi, quand, comment ?).

Les parties formalisent un accord.

Le médiateur rédige un procès-verbal de fin de médiation.

MÉDIATION
ART DE TRANSFORMER LES DIFFÉRENDS EN ACCORDS VIA UN SAVANT JEU DE QUESTIONS



Les principes directeurs de la médiation

I) Confidentialité

Le médiateur et les parties sont tenues à une obligation de confidentialité.

Maintien du **secret** des informations : le médiateur s'engage à respecter la confidentialité de l'ensemble des éléments qu'il a été amené à connaître au cours de la médiation, sauf si ceux-ci sont contraires à l'ordre public.

En cas d'entretien séparé avec une partie, il n'en communique rien à l'autre sans son accord.

II) Liberté

Les parties et le médiateur sont libres de **mettre fin à la médiation à tout moment**, sans avoir à se justifier.

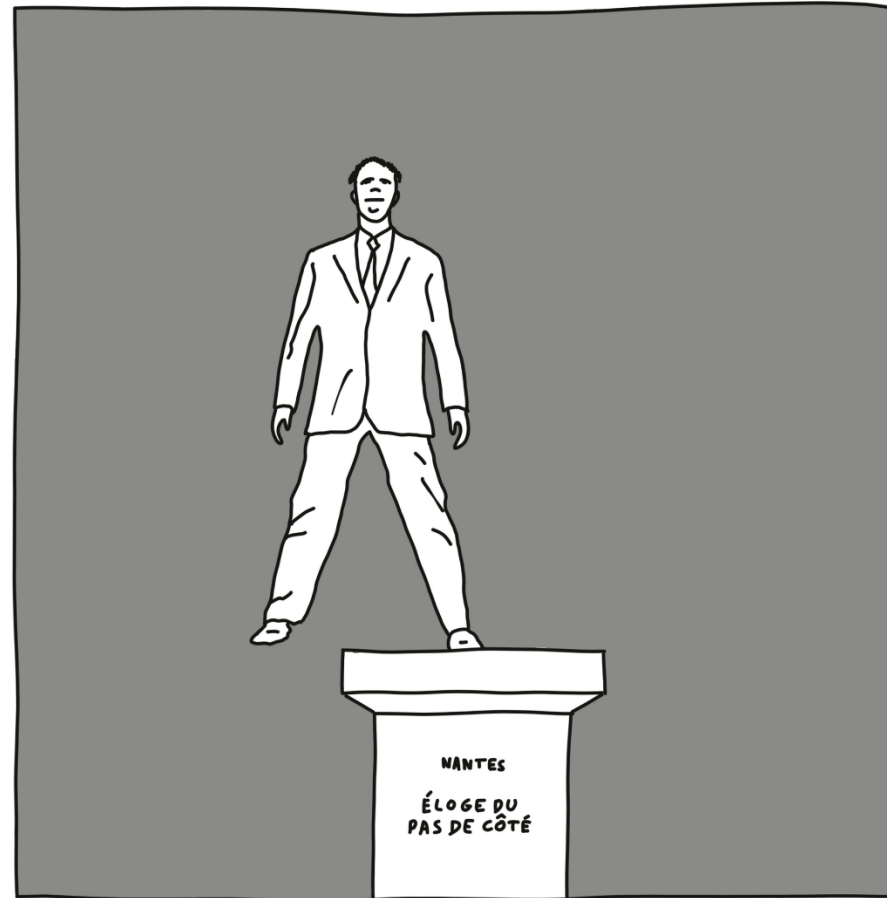
La collectivité, **même si elle a conventionné**, peut décider ne pas entrer en médiation pour des raisons qui lui appartiennent.

Les principes directeurs de la médiation

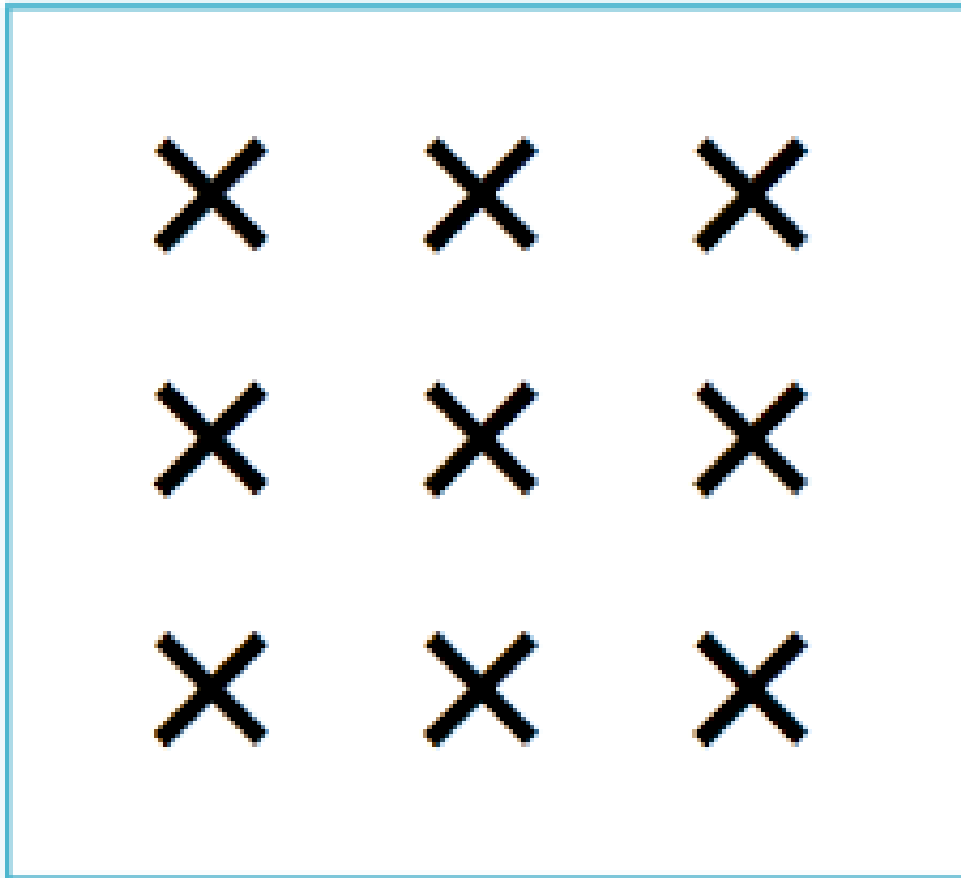
III) Le médiateur présente des garanties :

- **Probité** (pas de condamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire).
- **Honorabilité** (auteur de faits contraires à l'honneur, aux bonnes mœurs).
- **Compétent** (agent du CDG33 formé, expérimenté, respecte les principes de la Charte des Médiateurs des Centres de Gestion élaborée par la FNCDG).
- **Indépendant** (aucun intérêt dans l'issue de la médiation, ou relation personnelle/professionnelle avec une partie) → tiers de confiance.
- **Loyal** (s'interdit de conseiller l'un et/ou l'autre partie).
- **Neutre et impartial** (équitable vis-à-vis des parties, capacité d'écoute, n'influence pas).
- **Désintéressé** (il n'est pas rémunéré par un pourcentage sur le résultat, pas d'intérêt financier, il n'a pas d'obligation de résultat à trouver une solution : sa responsabilité ne peut être engagée à ce titre).
- **Diligent** (prend contact rapidement avec les parties, obtient et organise des retours rapides, sollicite des documents, respecte les délais, informe la juridiction, le cas échéant, du résultat de la médiation).
- **Respect de l'ordre public** : le médiateur agit dans le respect des lois. Toute proposition ne respectant pas l'ordre public provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

La médiation : un pas de côté

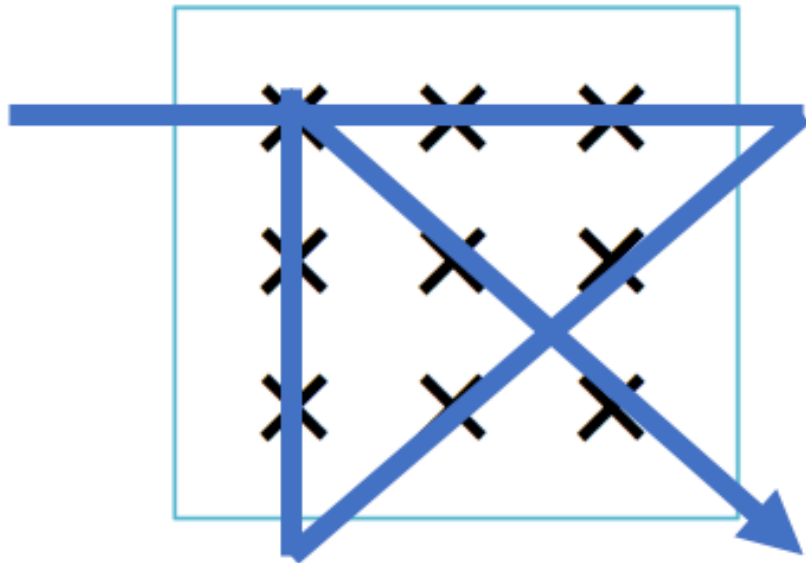


La médiation : sortir du cadre



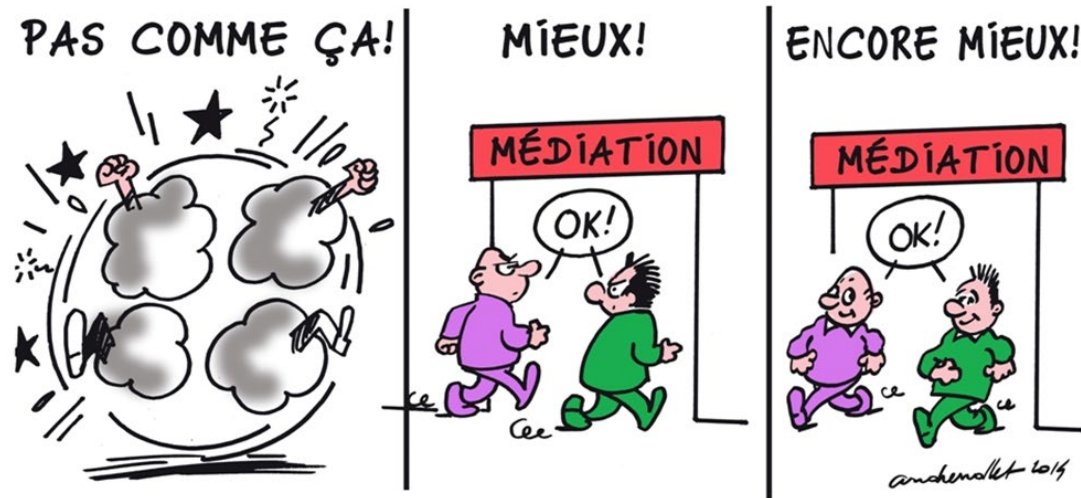
Relier les 9 points avec seulement
4 traits

La médiation : sortir du cadre



Parfois, la solution consiste à
sortir du cadre

A quoi sert la médiation ?



- Permet l'échange grâce à l'intervention d'un tiers
- vise à rétablir la relation entre l'employeur et l'agent
- L'accord trouvé doit tendre vers la satisfaction des intérêts respectifs
- Les parties elles-mêmes doivent chercher la solution la mieux adaptée

Quels sont les avantages de la médiation? Dans quels cas faire appel à un médiateur?

- Lorsque le litige trouve sa source dans un déficit d'explication ou de communication : on parle alors de médiation « pédagogique »
- Lorsque les parties souhaitent conserver la maîtrise du litige : rien ne leur est imposé en médiation, contrairement à la décision rendue par le juge
- Lorsque les parties sont appelées à rester en relation : pacification durable des relations
- Lorsque la solution en droit pur n'est pas évidente ou opportune : si elle ne résout pas le litige durablement
- Lorsqu'il y a lieu d'introduire de l'équité dans la réponse : certaines décisions judiciaires peuvent apparaître inévitables ou emporter des lourdes conséquences pour l'une des parties
- Lorsque il est préférable d'éviter la publicité du procès
- Lorsque l'aléa juridique est important
- lorsque la recherche d'une solution au litige revêt un caractère relativement urgent : 3-4 mois avec la médiation, contre plusieurs années pour les délais de jugement, appel et cassation
- Lorsqu'il y a lieu de trouver une solution sur mesure
- Lorsque le conflit se trouve au-delà du litige soumis à l'appréciation du juge : le juge ne peut statuer « *ultra petita* » alors que la médiation permet une totale liberté (quand les vrais problèmes se trouvent au-delà des griefs soumis au juge)

Quels sont les avantages de la médiation? Dans quels cas faire appel à un médiateur?

- Le médiateur n'a pas de pouvoir décisionnel mais il les amène à trouver elles-mêmes une solution à leur litige
- Le médiateur n'impose rien et ne suggère pas de solutions aux parties, ce sont elles qui la trouvent
- C'est un lieu de décision, contrairement à ce qui se passe dans un tribunal
- Facteur d'apaisement, de cohésion et de paix sociale
- Peu de formalisme
- Avancer ensemble, sortir d'une situation de blocage, participation active
- Écouter pour comprendre l'autre, sans pour autant partager son point de vue
- Respect mutuel, se reconnecter à l'autre
- Ne remplace pas le dialogue social
- Gain de temps et donc d'argent

Les freins - 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, est la différence qui peut débloquer des conflits
- « *On a déjà passé trop de temps* » → au contentieux, vous en perdrez beaucoup plus, il faudra rédiger un mémoire, etc...
- « *Je ne veux plus le voir* » → avec un médiateur, on peut dire les choses sans s'adresser directement à l'autre partie
- « *La règle est la même pour tous* » → bien entendu, il n'y a pas de passe-droit avec la médiation. Pour autant, la médiation peut être pédagogique : on prend le temps d'expliquer et d'écouter
- « *J'aurais l'impression de perdre en légitimité* » → avec la médiation, je suis acteur de la solution
- « *Si l'agent obtient satisfaction, on va avoir un appel d'air* » → grâce à la confidentialité de l'accord de médiation (contrairement à un jugement rendu par le TA), il ne peut y avoir d'appel d'air. De plus, l'expérience et les chiffres montrent que ce n'est pas le cas.



2ème partie : l'offre de service du Centre de Gestion de la Gironde en matière de médiation

Les différents types de médiation

- La médiation préalable obligatoire (MPO)
- La médiation à l'initiative du juge
- La médiation à l'initiative des parties

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Cadre juridique

- Articles 27 et 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- Articles L. 213-11 à L. 213-14 et R. 213-10 à R. 213-13 du code de justice administrative
- Article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- 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

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Le médiateur n'intervient que dans les **7 cas de décisions administratives individuelles défavorables** concernant :

- la rémunération (traitement, indemnités, SFT...)
- les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels
- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré
- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (les décisions de refus de promotion ne sont pas dans le champ d'application)
- 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 qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales

La médiation préalable obligatoire (MPO)

- Après une expérimentation de septembre 2018 au 31 décembre 2021, à laquelle le CDG 33 a participé, **la médiation préalable obligatoire devient une compétence obligatoire des CDG** à laquelle les collectivités ont la faculté – ou non – d’adhérer, par délibération suivie de la signature d’une convention avec le CDG
- **ATTENTION** : les collectivités qui avaient adhéré à l’expérimentation doivent à nouveau délibérer et conventionner pour être couvertes par la MPO
- A compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de la convention, **la rédaction des voies et délais de recours de toutes les décisions individuelles concernées par la médiation préalable obligatoire devra être modifiée** pour informer l’agent de l’obligation de saisir le Médiateur avant tout recours contentieux
 - *liste des actes concernés et modèle de formulation sur le [site Internet du CDG 33](#)*

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Le dispositif de MPO s'appliquera aux décisions individuelles défavorables, expresses ou implicites, prises par les autorités territoriales à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'adhésion.

Aucune MPO ne sera possible sur les décisions prises antérieurement à la signature de la convention d'adhésion (mais médiation à l'initiative du juge et des parties possible).

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Comment saisir le médiateur du CDG33 ?

- Dans le cadre de la médiation préalable obligatoire, seuls les agents dont l'employeur a adhéré à la MPO peuvent saisir le médiateur s'ils souhaitent contester une décision individuelle leur étant défavorable et entrant dans l'un des 7 champs énoncés plus haut.
- La demande doit être déposée dans les délais de recours contentieux de droit commun, **soit deux mois à compter de la notification de la décision portant grief.**
- Elle doit être accompagnée de la décision contestée ou, lorsque celle-ci est implicite, d'une copie de la demande et de l'accusé de réception ayant fait naître cette décision.
- Il est possible de saisir le médiateur du Centre de Gestion de la Gironde par voie postale, par e-formulaire ou par message électronique mediation@cdg33.fr
- **INFORMATION IMPORTANTE : le processus de médiation interrompt le délai de recours contentieux de deux mois.**
- Toutefois, si le Médiateur est saisi alors que la collectivité n'a pas adhéré ou que le litige ne relève pas du champ de la médiation préalable obligatoire, ce délai de recours n'est pas interrompu.

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Avant la saisine du médiateur :

- Obligation pour la collectivité ayant adhéré à la MPO d'inclure dans les décisions individuelles administratives défavorables (*courrier ou arrêté, cf ci-après*) concernées par l'expérimentation une formule indiquant l'existence de cette voie de recours (*à défaut : le délai de recours contentieux à l'encontre de la décision litigieuse ne court pas*).
- Notification à l'agent d'une décision individuelle défavorable entrant dans le champ d'application de la MPO.
- Contestation de la décision par l'agent.

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Avant la saisine du médiateur :

- **Modèles de notification de la médiation préalable obligatoire**

1) **Décision administrative individuelle défavorable sous forme d'arrêté**

- *Le Maire,*
- *Le Président,*
- *Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,*
- *Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, avant tout recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.*

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Avant la saisine du médiateur :

- **Modèles de notification de la médiation préalable obligatoire**

2) **Décision administrative individuelle défavorable sous forme de courrier**

- *Si vous désirez contester cette décision, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, vous devez obligatoirement saisir le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde pour qu'il engage une médiation, selon les modalités suivantes :*
 - *Soit par message électronique à l'adresse suivante : mediation@cdg33.fr (indiquant dans l'objet « MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE ») ;*
 - *Soit via le formulaire de saisine disponible sur le site www.cdg33.fr ;*
 - *Soit par courrier à l'adresse suivante et en indiquant la mention « confidentiel » sur l'enveloppe : « M. / Mme le Médiateur du Centre de Gestion de la Gironde, Immeuble Horiopolis, 25 rue du Cardinal Richaud, CS 10019 - 33049 BORDEAUX Cedex ».*

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Avant la saisine du médiateur :

- **Modèles de notification de la médiation préalable obligatoire**

2) **Décision administrative individuelle défavorable sous forme de courrier (suite)**

- *Vous devez joindre une copie de la décision contestée à votre demande.*
- *Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation :*
- *Par l'application Télérecours citoyen (<https://citoyens.telerecours.fr/>) ;*
- *Ou par courrier à l'adresse suivante : Tribunal administratif de Bordeaux, 9 Rue Tastet, CS 21490, 33063 Bordeaux Cedex (Téléphone : 05.56.99.38.00, Courriel : greffe.ta-bordeaux@juradm.fr)*
- *Vous devrez joindre à votre recours une copie de la décision ainsi qu'un document attestant de la fin de la médiation préalable obligatoire.*

La médiation préalable obligatoire (MPO)

La saisine du médiateur :

- La saisine est effectuée par l'agent et s'exerce dans le délai de deux mois à l'encontre de la décision litigieuse (sous réserve de la notification à l'agent).
- Le tribunal administratif saisi d'une décision entrant dans le cadre de la MPO, renverra automatiquement l'affaire devant le médiateur si celui-ci n'a pas été lui-même préalablement saisi.
- La saisine du médiateur interrompt les délais de recours jusqu'à l'achèvement de la médiation.
- La saisine se fera par courriel à l'adresse mediation@cdg33.fr ou via un formulaire en ligne, accompagnée de la décision explicite ou de la demande ayant fait naître une décision implicite de rejet.

La médiation préalable obligatoire (MPO)

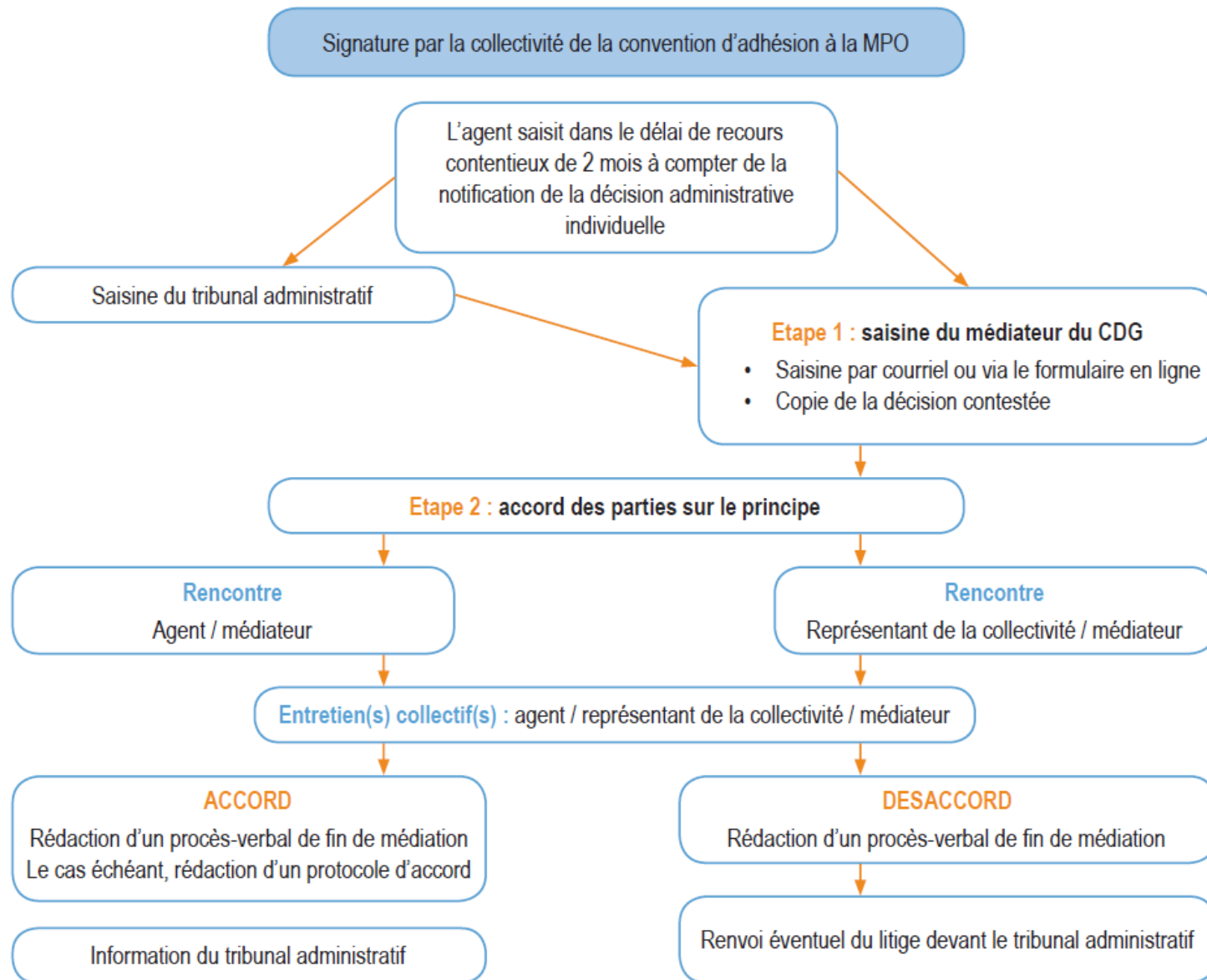
Instruction de la médiation :

- 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 ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.
- Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties.
- Il entend ensemble ou séparément les parties : entretiens avec les deux parties ou individuellement, pour approfondir chaque point de vue, chaque piste de solution, et faire progresser le processus.
- Les parties peuvent agir seules ou se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation.

La médiation préalable obligatoire (MPO)

Accord des parties ou échec de la médiation :

- Soit un accord écrit est rédigé par les parties : le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public. Les parties s'engagent à la respecter. L'accord peut être total ou partiel
- Soit l'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation : dans ce cas, le délai de recours recommence à courir à la date d'établissement du procès-verbal de fin de médiation. Idem lorsqu'aucun accord n'est trouvé
- Soit le médiateur prononce la fin d'office de la médiation dans les cas suivants : rapport de force déséquilibré, violation des règles pénales ou d'ordre public, éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur, ignorance juridique grave d'une partie utilisée sciemment par une autre



La coopération de continuité entre CDG néo-aquitains

Coopération de continuité

- Dans l'hypothèse où un CDG ne pourrait pas assurer la médiation auprès de l'une de ses collectivités (indisponibilité ponctuelle, cas spécifique où le cadre déontologique d'exercice du médiateur n'est pas respecté).
- Le médiateur d'un CDG (le délégataire) interviendrait au nom et pour le compte d'un autre CDG (le délégant) de manière ponctuelle, car ce dernier considèrerait que l'exercice de la médiation ne peut pas s'effectuer dans des conditions de neutralité, d'impartialité, et de désintéressement.
- Les CDG néo-aquitains offrent ainsi la garantie de mise à disposition permanente de médiateurs indépendants, neutres et impartiaux, sans coûts supplémentaires et sans déplacement des médiés d'un département à un autre

Comment adhérer à la médiation préalable obligatoire ?

- Pour bénéficier et faire bénéficier les agents de la MPO, les employeurs territoriaux intéressés doivent délibérer puis signer une convention d'adhésion.
- A cette fin, des modèles vous sont proposés par le CDG33 sur son site internet.
- **L'adhésion n'occasionnera aucun frais, seule la saisine du médiateur à l'occasion d'un litige entre un agent et son employeur donnera lieu à contribution financière.**
- Il est possible d'adhérer à tout moment de l'année.

La médiation préalable obligatoire s'appliquera pour les décisions individuelles prises à compter du 1er jour du mois suivant la signature de la convention d'adhésion avec le Centre de Gestion.

L'offre de service du CDG 33

- **Grille tarifaire applicable au 1^{er} avril 2022**

Chaque litige soumis au médiateur donnera lieu de la part de la collectivité au versement d'une participation financière établie de la façon suivante :

TARIFS DES MISSIONS DE MEDIATION	
Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées
Forfait de 150 € pour la prise en compte et l'examen du dossier soumis au médiateur (incluant 2 heures au maximum d'intervention avec les parties)	Forfait de 250 € pour la prise en compte et l'examen du dossier soumis au médiateur (incluant 2 heures au maximum d'intervention avec les parties)
Participation financière de 50 € par heure de médiation supplémentaire	

Frais de médiation : pensez à vos assurances

Les frais de médiation sont pris en charge par certaines assurances, au même titre que les frais découlant de procédures contentieuses : nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre assureur

La médiation à l'initiative du juge

- **Quand ?**

A tout moment d'une action juridictionnelle

- **Qui ?**

Le juge administratif initie la médiation après accord des parties

- **Par qui ?**

Le médiateur est une personne extérieure à la juridiction

- **Durée ?**

Fixée par le juge administratif

- **Coût ?**

Fixé par le médiateur

A la charge de la collectivité (lorsqu'il est fait appel au médiateur du CDG)

La médiation à l'initiative des parties

- **Quand ?**

A tout moment en dehors de toute procédure juridictionnelle

- **Qui ?**

Les parties peuvent faire appel directement à un médiateur ou demander au Président du tribunal administratif de désigner un médiateur

- **Par qui ?**

Le médiateur choisi par les parties ou désigné par le Président du tribunal administratif

- **Durée ?**

Pas de délai fixé

- **Coût ?**

Fixé par le médiateur

A la charge de la collectivité (lorsqu'il est fait appel au médiateur du CDG)

La médiation à l'initiative du juge ou des parties

Sont **exclus de la médiation** les avis ou décisions des instances statutaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Exemples :

- Des décisions de jurys de concours – d'examens professionnels ;
- Des avis d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- Des avis défavorables à la reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident de service ;
- Des décisions de calcul des droits à la retraite.

Le développement du service de médiation par le CDG 33

NOUVEAU !

- Les CDG peuvent désormais, à la demande des collectivités, développer la médiation à l’initiative du juge ou des parties, **à l’exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.**
- Exemples :
 - litiges ayant trait aux **sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe** ne nécessitant pas l’intervention du Conseil de discipline,
 - **organisation du temps de travail,**
 - **cessation de fonctions** (notamment démission, rupture conventionnelle...)...
- **Ce nouveau service sera proposé durant l’année 2023**
- **Adhésion** : par une convention d’adhésion à la prestation de médiation à l’initiative du juge ou des parties, libre à la collectivité d’activer ou non le processus ensuite, au cas par cas.

Le développement du service de médiation par le CDG 33

Médiation préalable obligatoire

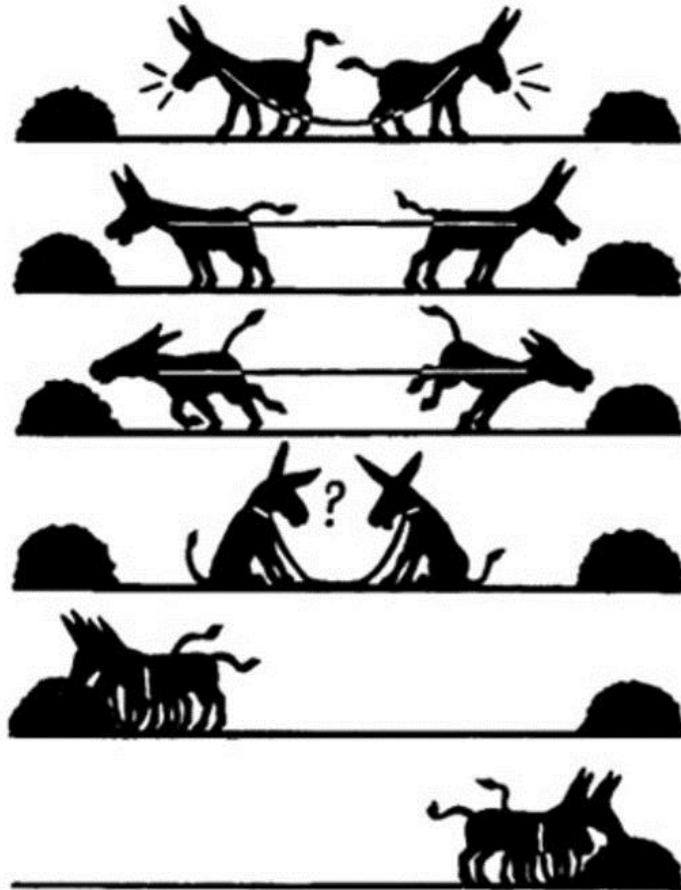
- Pour les litiges en relevant, saisine obligatoire du Médiateur avant tout contentieux
- Suspension des délais de recours contentieux

Médiation à l'initiative du juge

- Lorsque la juridiction est saisie d'un litige, elle peut proposer aux parties une médiation avant de poursuivre la procédure contentieuse

Médiation à l'initiative des parties

- En dehors de toute procédure juridictionnelle, les parties peuvent organiser une médiation ou demander à la juridiction administrative de le faire
- Suspension des délais de recours contentieux



Osez la
médiation !

La médiation administrative

-

Intervention du Tribunal administratif de Bordeaux

Pour nous contacter – CDG 33

- Vos interlocutrices :

Aline DANIEL

Carole GALLET

Alexia RUEDA

- mediation@cdg33.fr

- 05 56 11 94 30

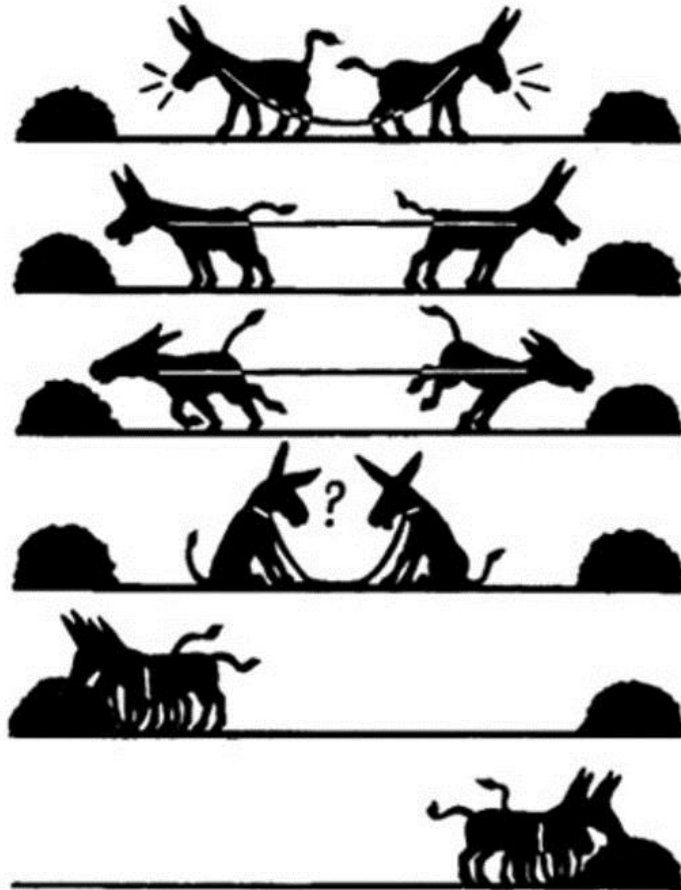
- <https://www.cdg33.fr/Le-CDG33/Mediation-Prealable-Obligatoire>

Pour nous contacter – Tribunal administratif de Bordeaux

- Votre interlocutrice :
Marie-Hélène TANGUY
- greffe.ta-bordeaux@juradm.fr
- 05 56 99 38 00
- <http://bordeaux.tribunal-administratif.fr/>



Merci de votre attention !



Osez la
médiation !



A consulter / A télécharger :

Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :



Les supports d'information de la journée seront disponibles sur notre site internet www.cdg33.fr

Suivez-nous sur : **Linked in**