

Quel est l'intérêt pour un employeur territorial de s'engager dans cette expérimentation ?

« L'expérimentation de médiation préalable obligatoire est une chance pour les employeurs publics à plusieurs titres :

A la différence d'un procès, où il y a toujours un « gagnant » et un « perdant », la médiation permet à l'employeur de ne pas rompre le lien avec son agent, de lever les incompréhensions et d'expliquer dans un cadre apaisé la position de chacun ; le recours contentieux a immédiatement pour effet de cristalliser le litige, voire de le durcir. En cela la médiation permet de poursuivre la relation de management et en acceptant le principe renforce l'image sociale de l'employeur.

L'employeur peut éviter un procès long et coûteux en temps et en frais de justice : on constate souvent que l'explication d'une décision par un tiers de confiance permet aux agents de mieux en comprendre le sens et de mieux les accepter. Ceci est un atout considérable de la médiation par rapport à un recours administratif, dont l'issue est toujours suspectée de partialité par les administrés car c'est au final toujours la même administration qui se prononce.

La médiation peut aussi être un facteur de progrès pour l'employeur en termes d'organisation et de management car on constate parfois qu'avec l'aide du tiers indépendant et extérieur, elle est l'occasion de détecter des dysfonctionnements dont personne n'avait réellement conscience et qui, une fois corrigés, permettent d'améliorer globalement et durablement la gestion du personnel.

J'ajouterai pour finir que les contraintes d'une médiation pour l'employeur public sont quasi-nulles : le principe de la médiation étant le libre consentement des parties, l'administration peut y mettre un terme à tout moment (art. L. 213-6 du code de justice administrative) ; une médiation ne peut par ailleurs jamais aboutir à faire accepter par l'administration des concessions qu'elle ne peut légalement consentir (art. L. 213-3) ; elle est peu mobilisatrice en moyens humains car une grande partie des échanges, voire la totalité, peut se faire par écrit ; enfin, la durée moyenne des médiations ne dépasse généralement pas 3 mois, ce qui est très court par rapport aux 18 mois de délai de jugement moyen qui sont encore constatés devant les tribunaux, sans compter l'éventualité d'un appel et d'un pourvoi en cassation.

Au total, le bilan coûts-avantages de la médiation pour les employeurs est largement positif, et c'est pour cette raison que toutes les administrations se dotent progressivement de médiateurs institutionnels. Les centres de gestion, à la fois tiers indépendants et experts techniques, sauront parfaitement jouer ce rôle pour les collectivités territoriales ».

David MOREAU, Maître des requêtes au Conseil d'État,
Secrétaire Général Adjoint chargé des juridictions administratives.

Le Processus de Médiation

↳ Étape 1 : La saisine du médiateur du CDG

L'appel au médiateur du Centre de Gestion doit être effectué dans un délai de deux mois suivant la décision litigieuse. La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et une copie de la décision contestée.

↳ Étape 2 : Accord des parties sur le principe 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 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.

↳ Étape 3 : L'instruction de la médiation

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre les parties ensemble ou séparément. Les parties peuvent agir seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation.

Dans tous les cas, les parties peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.

↳ Étape 4 : L'accord des parties ou l'échec de la médiation

À l'issue du processus de médiation, 3 solutions sont 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.
- ★ L'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation. Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation.
- ★ La fin d'office de la médiation, prononcée par le médiateur dans les cas suivants : rapport de force déséquilibré, violations de 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, manque de diligence des parties.

Le processus de médiation prend fin dès la conclusion de l'accord ou le désistement de l'une des parties.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription. Les délais recommencent à courir dès lors que le médiateur, l'une des parties, ou les deux, déclarent de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais garantit le bon déroulement du processus de médiation.

Un procès-verbal de fin de médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature, un acte de fin de médiation, ne constituant pas une décision administrative, est établi par le médiateur.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Face à la judiciarisation croissante, la médiation est l'un des modes alternatifs de règlement des différends. Elle privilégie la volonté de trouver un accord entre les parties en leur offrant le cadre d'un véritable dialogue, souvent plus efficace que l'engagement d'une procédure devant un tribunal.

FNC DG
80 rue de Reuilly - 75012 PARIS
secretariat@fncdg.com

Mars 2018



La définition et les objectifs

La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, 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, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. (Article L213-1 du code de justice administrative).

Le cadre juridique

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle prévoit «qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire». Ainsi, **en qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs** dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur. Le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissements en tant que mission optionnelle dès le 1^{er} avril 2018 pour une période courant jusqu'au 18 novembre 2020. Des agents médiateurs du Centre sont au service des collectivités qui le souhaitent pour faciliter le traitement amiable des différends entre les employeurs et les agents.

Les modalités de recours au médiateur du Centre de Gestion

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire sera opérationnelle dès le 1^{er} avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020, terme de cette expérimentation. Cette mission exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil et de l'assistance juridique est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Les collectivités et établissements pourront adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 1^{er} septembre 2018, au plus tard, par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

Pourquoi le recours à la médiation ?

Tout en offrant des garanties de **confidentialité et d'impartialité**, elle vise à parvenir de manière rapide et pour un coût très modéré à un accord sur mesure adapté à la situation.

Par rapport à une décision de Justice, **la médiation est réparatrice et conciliatrice**: la solution appartient aux parties et non au juge qui s'attache uniquement au respect des règles juridiques qui s'imposent à lui.

La médiation constitue une solution attrayante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation, qui souhaitent conserver la maîtrise de la procédure, qui attachent de l'importance à la confidentialité ou qui veulent aboutir à un règlement rapide d'une situation amenée à terme à devenir conflictuelle.



Dans la Fonction Publique Territoriale, en 2017, 1709 affaires enregistrées entraînent dans le champ de l'expérimentation pour les 46 circonscriptions départementales retenues par l'arrêté du 2 mars 2018. Leur nombre peut varier de moins d'une dizaine par département à plus de 150.

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, seules entrent dans le champ de l'expérimentation, les collectivités et établissements qui l'ont acceptée à travers la signature de la convention d'engagement avec le Centre de Gestion au titre des missions d'assistance et de conseil juridique (article 25 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).



Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents, il intervient uniquement dans les 7 cas énoncés ci-dessous:

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

En revanche, les décisions faisant intervenir un jury ou une instance paritaire ainsi que les décisions d'inaptitude médicale et de calcul des droits à la retraite sont exclues du champ du dispositif

La convention de recours à la médiation

La collectivité ou l'établissement, pour bénéficier de la mission de médiation, doit conclure une convention avec le Centre de Gestion. Cette convention précise plusieurs éléments:

- * objet de la convention et de l'expérimentation
- * domaine d'application
- * désignation du médiateur
- * conditions d'exercice de la médiation
- * obligations respectives des parties
- * aspects de confidentialité
- * rôle et compétences du médiateur
- * tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- * durée et renouvellement de la convention
- * règlement des litiges nés de la convention

Les qualités du médiateur du Centre de Gestion

Le médiateur, désigné par le Centre de Gestion, est un agent du Centre possédant la qualification requise eu égard à la nature de la mission. Il présente des garanties de probité et d'honorabilité, il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties. **Le médiateur dispose des compétences nécessaires sur les sujets qui lui sont confiés et a reçu une formation spécifique sur les techniques de médiation ou dispose d'une expérience adaptée à cette pratique. Il actualise et perfectionne constamment ses connaissances théoriques et pratiques adaptées à la médiation.**

L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties. Il se comporte de manière équitable et conserve sa capacité d'écoute.

La neutralité

L'avis du médiateur est neutre et désintéressé. Il n'est pas influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties.

La diligence

Le médiateur s'engage à répondre aux demandes des parties, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

L'indépendance

Le médiateur est indépendant de toute influence et mène le processus de médiation en garantissant les intérêts des parties.

La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir les fonctions de représentant ou de conseil de l'un ou l'autre des participants à la médiation.

Les garanties du processus de médiation

L'éthique du médiateur repose sur une charte de déontologie à laquelle il adhère: «la charte des médiateurs des Centres de Gestion». De plus, le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu au **secret et à la discrétion professionnelle**. Les constatations et déclarations recueillies ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord express des parties. Le médiateur est également soumis au principe de **confidentialité** et s'engage à observer la plus stricte discrétion quant aux informations et données auxquelles il a accès. Il agit dans le **respect de l'ordre public**, toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.