

LA MÉDIATION

une alternative amiable pour résoudre les conflits



CdG 50
Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de la Manche



La médiation est l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale, « le médiateur », dans un différend qui oppose employeur et employé. Le rôle du médiateur est d'entendre les parties et de les amener à exprimer leurs points de vue afin de trouver une solution au conflit qui les oppose. Le médiateur fait émerger une solution apportée par les parties et le contentieux est ainsi évité.

Ce service s'adresse aux collectivités territoriales et leurs établissements publics du département, affiliés ou non affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche.

L'ADHÉSION PEUT PORTER À LA FOIS

Sur le dispositif de médiation préalable obligatoire (la médiation s'impose aux parties avant tout recours contentieux dès lors que l'employeur est adhérent au dispositif) et dans un certain nombre de litiges dont la liste est fixée par décret.

Sur la médiation dite « libre » à la demande du juge ou des parties, sur toutes les problématiques ayant trait aux ressources humaines.

LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION



TROUVER ENSEMBLE UNE SOLUTION

GAGNER DU TEMPS ET RÉDUIRE LES COÛTS DE PROCÉDURES

RESPECTER LA LIBERTÉ DES PARTIES

GARANTIR LA CONFIDENTIALITÉ

RÉTABLIR LA CONFIANCE AFIN DE NE PAS ROMPRE LE LIEN AVEC SON AGENT

GARANTIR UN ACCORD COMMUN, CONFORME À LA LÉGISLATION

AIDER LES PARTIES DANS LA RÉDACTION D'UN PROTOCOLE

UNE PROCÉDURE DE DIALOGUE ÉQUITABLE EN 3 ÉTAPES

1 SAISINE DU MÉDIATEUR



L'agent ou l'employeur saisit le médiateur du CdG 50.

2 RENCONTRES INDIVIDUELLES PRÉ-MÉDIATION



Le médiateur rencontre individuellement l'employeur et l'agent afin d'identifier le différend.

3 RENCONTRES COMMUNES



L'employeur et l'agent se réunissent avec le médiateur (en général à 2 ou 3 reprises) afin de rechercher une issue au différend.

QUELQUES EXEMPLES



CAS N°1

Un agent conteste le refus de sa demande de congés annuels. Le maire ne peut accepter cette demande sans fermer le service aux usagers.

► **La médiation va permettre aux parties d'exposer leurs positions et de convenir d'un commun accord d'un calendrier conciliant à la fois les souhaits de l'agent et les nécessités du service.**

CAS N°2

Un agent en disponibilité pour convenances personnelles demande sa réintégration anticipée pour raisons financières. Le maire, qui ne souhaite pas mettre fin au contrat de l'agent remplaçant, oppose un refus.

► **La médiation va permettre aux parties de mieux se comprendre et de convenir d'un commun accord de la date de réintégration de l'agent.**

CAS N°3

Une auxiliaire de puériculture qui ne peut plus exercer son métier pour des raisons de santé, a suivi un parcours de reconversion professionnelle vers un emploi administratif. L'employeur qui n'a aucun poste à lui proposer envisage un placement en retraite pour invalidité.

► **La médiation va permettre à l'agent et son employeur de dialoguer.** L'agent qui a connaissance du reclassement d'une collègue il y a deux ans, ne comprend pas qu'on lui réserve un traitement différent. L'employeur justifie l'absence de poste vacant et expose ses contraintes financières. L'agent comprend les arguments et renonce à saisir le juge administratif.

TARIFS DE MÉDIATION AU 1^{er} JUILLET 2022

Affiliés au CdG 50

FORFAIT PAR MÉDIATION

Forfait de 300 € pour une médiation d'une durée au plus égale à 3 heures
+ 100 € par heure supplémentaire au-delà de 3 heures

CONTACTEZ LE SERVICE DE MÉDIATION DU CdG 50

Pierre MOREL

- Par téléphone 02 33 77 89 15
- Par courriel p.morel@cdg50.fr

